

”JOKKAINEN TEKKEE MITÄ EHTII JA KERKEÄÄ”

**– Tutkimus Ammatillisten Perhekotien Liiton jäsenperhekotien
työntekijöiden työrooleista.**

**Maija Borén
Opinnäytetyö
Humanistinen ammattikorkeakoulu
Äänekosken kampus
Kansalaistoiminnan ja nuorisotyön
koulutusohjelma 210 op
Marraskuu 2009**

HUMANISTINEN AMMATTIKORKEAKOULU

Kansalaistoiminnan ja nuorisotyön koulutusohjelma

OPINNÄYTETYÖN TIIVISTELMÄ

Työn tekijä Maija Borén	
Työn nimi "JOKKAINEN TEKKEE MITÄ EHTII JA KERKEÄÄ" - Tutkimus Ammatillisten Perhekotien Liiton jäsenperhekotien työntekijöiden työrooleista.	
Työn ohjaaja Sanna Palviainen	Sivumäärä 52
Tiivistelmä <p>Ammatilliset perhekodit ovat yksi osa suomalaisen sosiaalihuollon organisaatiota, jonka tavoitteena on turvata lapsen oikeus turvalliseen kasvuympäristöön, tasapainoiseen ja monipuoliseen kehitykseen sekä erityiseen suojeluun. Vuonna 2007 Suomessa lastensuojelun avohuollon asiakkaana oli yhteensä 62 485 lasta ja nuorta ja suuntaus on yhä nouseva.</p> <p>Opinnäytetyö, "JOKKAINEN TEKKEE MITÄ EHTII JA KERKEÄÄ", on Ammatillisten Perhekotien Liiton tilaama tutkimus. Työssä selvittiin millaisia erilaisia työrooleja ammatillisissa perhekodeissa on ja mitkä asiat ovat vaikuttaneet niiden muodostumiseen. Lisäksi siinä tutkittiin millaiset tehtävät ammatillisissa perhekodeissa ovat sopivia yhteisöpedagogeille. Tutkimus on kvalitatiivinen ja aineisto kerättiin strukturoitua lomaketta hyödyntäen puhelinhaastatteluilla. Opinnäytetyön viitekehyksessä ovat perhekotityön kenttää hahmottavat kaksi teemaa: lasten ja nuorten sijaishuolto, sekä ammatillinen perhekoti työpaikkana. Näiden aiheiden on tarkoitus antaa lukijalle perustietoa ammatillisten perhekotien toimintaympäristöstä, sekä käytännön työstä.</p> <p>Tutkimuksessa haastateltiin yhteensä 23 perhekotityöntekijää ja tuloksista saatiin selville, että perhekodeissa työskentelee yrittäjien, eli perhekotivanhempien, lisäksi ohjaajia, hoitajia, kodinhoitajia, lomittajia ja esimiehiä. Lisäksi selvisi, että yhteisöpedagogien ammatillinen osaaminen on tervetullutta ammatillisten perhekotien työyhteisöihin ja että niissä yhteisöpedagogeille sopivimpia tehtäviä ovat ohjaaminen, yhteisöllisyyden ja yhteishengen luominen, sekä esimiestehtävät.</p> <p>Opinnäytetyössä pohditaan myös sitä, miten kansalaistoiminnan ja nuorisotyön koulutusohjelma voisi kehittyä vastatakseen yhä paremmin työelämän haasteisiin. Tilaajalle taas tutkimuksen tulokset antavat ensisijassa lisää tietoa liiton jäsenperhekotien työkentästä, jonka kautta heidän on mahdollista tukea paremmin perhekotien työntekijöitä.</p>	
Asiasanat Ammatillinen perhekoti, työrooli, yhteisöpedagogien työllistyminen	

ABSTRACT

Author Maija Borén	
Title " EVERYONE DOES WHAT THEY HAVE THE TIME FOR" - A research about different work roles and their reasons among Professional Foster home Union´s member enterprises' employees.	
Tutor Sanna Palviainen	Number of pages 52
<p>Abstract</p> <p>Professional foster homes are one part of the Finnish social care system which aims to secure children's right to safe environment where to grow, to balanced and diverse development and to special protection. There were altogether 62 485 children as a client of child welfare's non institutional social care in 2007 and the number is increasing.</p> <p>The subscriber of the thesis called " Everyone does what they have time for" was Professional Foster home Union, Ammatillisten Perhekotien Liitto. The aim of the thesis was to find out what work roles do the employees of professional foster homes have and what were the backgrounds of these roles. What kind of duties would fit best for community educators in professional foster homes was also examined. The research is qualitative and it was accomplished by using phone interview method and structured form. In this work theory of substitute care of children and young people and professional foster homes as a working place was used. In this way reader is offered basic information about the wide multiprofessional network, working in the field of child welfare and about the basic work carried out in the professional foster homes.</p> <p>Altogether 23 employees working in professional foster homes were interviewed and it was found out that after the entrepreneurs, there are five different work roles: instructor, tender, housekeeper, replacer and foreman. The results showed that community educators are assumed to fit best to these tasks: instructing, to improve the sense of community and team spirit and foreman duties.</p> <p>This thesis also points out how the degree programme of Civic Activity and Youth Work should be developed to better meet the needs of working life. For the subscriber it offers better knowledge about the employees of the Union member foster homes so that the Union can support the employees better in future.</p>	
Keywords Professional foster home, work role, community educators' employment	

**TIIVISTELMÄ
ABSTRACT**

SISÄLLYS

1 JOHDANTO	5
2 LASTEN JA NUORTEN SIJAISHUOLTO	6
2.1 SOSIAALIHUOLLON TUKI PERHEILLE	6
2.2 ERILAISET SIJOITUSMUODOT	7
3 TYÖPAIKKANA AMMATILLINEN PERHEKOTI	10
3.1 AMMATILLISTEN PERHEKOTIEN LIITTO RY.	10
3.2 PERHEKODIN PERUSTAMINEN	12
3.3 YHTEISÖPEDAGOGIT LASTENSUOJELUTYÖSSÄ	13
3.4 MONIAMMATILLISESSA TYÖYHTEISÖSSÄ TOIMIMINEN	16
4 TUTKIMUSPROSESSIN KUVAUS	20
4.1 TUTKIMUSONGELMA	20
4.2 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS	20
4.3 AINEISTONKERUUMENETELMÄN VALINTA JA AINEISTON RAJAUS	21
4.4 AINEISTON ANALYYSI	24
4.5 LUOTETTAVUUS	25
5 TULOKSET	27
5.1 ERILAISET TYÖROOLIT AMMATILLISESSA PERHEKODISSA	27
5.1.1 OHJAAJA	29
5.1.2 HOITAJA	31
5.1.3 LOMITTAJA	32
5.1.4 KODINHOITAJA	33
5.1.5 ESIMIES	34
5.1.6 MUUT	36
5.2 YHTEISÖPEDAGOGIEN TYÖTEHTÄVÄT APKL:N PERHEKODEISSA	37
6 POHDINTA	39
6.1 AMMATILLISEN PERHEKODIN TYÖYHTEISÖSSÄ ON ERILAISIA TYÖROOLEJA	39
6.2 TYÖROOLI KOOSTUU MONESTA ERI TAUSTATEKIJÄSTÄ	41
6.3 YHTEISÖPEDAGOGI ON TERVETULLUT LISÄ MONIAMMATILLISEEN PERHEKOTI- TYÖYHTEISÖÖN	43
6.3 OMAA POHDINTAA	45
LÄHTEET	48
LIITTEET	51

1 JOHDANTO

Jokainen opinahjo tähtää valmiiseen tutkintoon ja tätä maagista tavoitetta alettiin toden teolla havitella heti ensimmäisestä opiskelupäivästä lähtien. On suorastaan ihmeellistä nähdä itsensä nyt tässä vaiheessa, valmiin työn äärellä, kaiken sen pelottelun jälkeen! Päädyin opiskelemaan Humanistiseen ammattikorkeakouluun kuin vahingossa ja nyt näen, kuinka olen todella tekemässä harrastuksestani ammattia itselleni. Olen koko opiskeluaikani vikuroinut tavalla tai toisella koulutusohjelman lapsi- ja nuorisopainotteista näkökulmaa vastaan ja yrittänyt soveltaa oppimiani metodeja työssäoppimispaikoissani muun muassa aikuisten ja työssäkäyvien kanssa. Hyvänlaatuisen sattuman ohjaamana opinnäytetyöni aihepiiri on kuitenkin juuri sitä, mitä olisin vielä vuosi sitten kuvannut tylsäksi ja kuluneeksi aiheeksi. Nyt ymmärrän, että valintani osui enemmän kuin oikeaan, sillä tutkimuksen tehtyäni ympyrä näyttää sulkeutuneen: aineistosta nousi esiin juuri samoja ajatuksia, kuin mitä olen suihkussa yksin pidetyissä kantaottavissa puheissani ajanut! Ja nyt se on tutkittu juttu!

Käsittelen työssäni ammatillisten perhekotien työntekijöitä: millaisia työrooleja heillä on, miten nuo roolit ovat muodostuneet ja millaisia tehtäviä yhteisöpedagogeille voisi löytyä perhekodeista. Tutkimuksen viitekehyksenä ovat perhekoti-työn kenttää hahmottavat kaksi teemaa: lasten ja nuorten sijaishuolto, sekä ammatillinen perhekoti työpaikkana. Näiden otsikoiden alta löytyy perustietoutta siitä, millaisia taustatekijöitä ammatillisten perhekotien ympäriltä löytyy ja pieni maistiainen myös siitä, mitä käytännön työ perhekodissa tarkoittaa. Viitekehyksen jälkeen päästään suoraan tutkimuksen käytännön toteutukseen, sekä tulosten purkuun. Viimeisessä kappaleessa avaan työstä heränneitä oivalluksia ja vastauksia työn alussa itselleni asettamiin kysymyksiin.

Toivon, että lukija viihtyy opinnäytetyöni äärellä, eikä epäröi inspiroitua, ihastua tai vihastua siitä. Tärkeintä on kuitenkin muistaa pureskella lukemaansa ennen nielemistä!

2 LASTEN JA NUORTEN SIJAISHUOLTO

2.1 Sosiaalihuollon tuki perheille

*"Äiti on vähän väsynyt, aina. Hermot kireällä ja tiuskiminen herkässä. Rakastan lapsiani yli kaiken, mutta välillä arki tuntuu liian ras-
kaalta. Välillä en kestä kuunnella lasten itkua, en sitten tippaakaan.*

Lapset hoidan toivottavasti hyvin, puhtaat vaatteet, ruokaa, syliä, hellyyttä ja paljon yhteistä aikaa. Muiden tarpeita tyydyttäessäni tuntuu vain, että omat tarpeeni on unohtunut jonnekin. Olen täällä vain muita varten ja teen kaikkeni, että muilla olisi hyvä olla ja asiat kunnossa. ---Vai johtuuko kaikki vain tästä kamalasta väsymyksestä. Jos joskus saisi nukkua vuorokauden ympäri, olisinko sitten paremmassa kunnossa?"

Nimimerkki Väsynyt äiti, 25.07.2005 (jutut.fi, 2005)

Yllä oleva teksti on lainattu eräältä Internetin keskustelupalstalta ja kirjoittajan tekstiä seurasi liuta kommentteja, joista monessa myönnettiin, kuinka tutulta kirjoittajan kuvaama tilanne tuntuu. Perheiden hyvinvointi on monitahoinen asia ja esimerkiksi väsymyksen heikentämä vanhempi on herkkä murenemaan jos perhettä koettelee ylimääräiset haasteet kuten työttömyys, sairastuminen, alkoholiongelma tms. Perheitä uuvuttavissa tilanteissa heitä tukee Suomessa sosiaalihuollon järjestelmä, jonka tarkoituksena on mm. turvata ihmisen hoiva ja huolenpito eri elämänkaaren vaiheissa. Sosiaalihuollon järjestäminen on hajautettu kuntien vastuulle ja näiden palveluiden tuottamisessa on mukana nykyään järjestöt ja yritykset, jotka tuottavat jo viidesosan sosiaali- ja terveyspalveluista. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2006, 4-6.) Sosiaalihuollon palvelujen tarjoamisen takana on mm. Lastensuojelulaki, jonka tarkoituksena on "turvata lapsen oikeus turvalliseen kasvuympäristöön, tasapainoiseen ja monipuoliseen kehitykseen sekä erityiseen suojeluun" (Lastensuojelulaki 2007).

Sosiaalihuolto tukee perheitä heidän kasvatustehtävässään sekä palvelujen, että taloudellisen tuen kautta. Neuvola, lastenhoitojärjestelmä, koulun psykososiaalinen oppilashuolto, sekä kouluterveydenhoito ja kuntien järjestämä nuorisotyö tukevat lapsen ja nuoren kasvua ja perheen hyvinvointia. Jos nämä ennaltaehkäisevät toimet eivät riitä ja lapsen tai nuoren kasvuolot vaarantavat

hänen terveyttään ja kehitystään, voivat sosiaaliviranomaiset tukea perhettä avohuollon toimenpiteillä. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2006, 15-16.) Vuonna 2007 Suomessa lastensuojelun avohuollon asiakkaana oli yhteensä 62 485 lasta ja nuorta (Stakes, 2009). Avohuollon tukitoimenpiteillä voidaan tukea perhettä ratkaisemaan perheen hyvinvointiin vaikuttavia ongelmia, esimerkiksi asunnon tarjoamisen, taloudellisen tuen tai päihdehuoltoon ohjaamisen avulla. Myös tukiperhetoiminta tai lyhytaikainen huostaanotto voivat auttaa perhettä, jos uskotaan, että tilanne korjaantuu lyhyen ajan kuluessa. Muita tukitoimia ovat esimerkiksi kasvatus- ja perheneuvonta, terapiapalvelut, sekä lapsen tukeminen koulunkäynnissä, harrastuksissa, ammatin ja asunnon hankkimisessa. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2006, 15-16.)

Jos avohuollon toimenpiteet eivät tuo tavoiteltua tulosta tai niiden käyttö ei ole mahdollista ja lapsen kasvuympäristö, tai lapsen oma käytös vaarantaa huomattavasti lapsen terveyttä ja kehitystä, on turvauduttava lapsen huostaanottoon tai sijaishuoltoon. Huostaanotto voi olla suostumukseen perustuva tai tahdonvastainen, mutta toimenpiteen tulee aina olla lapsen edun mukainen ratkaisu. Huostaanotto voidaan toteuttaa kiireellisenä turvaamistoimenpiteenä tai vastaavasti varsinaisena huostaanottona, joka tarkoittaa yleensä pidempiaikaista sijoitusta kodin ulkopuoliseen hoitoon. Huostaanotto päättyy heti kun sen syyt ovat poistuneet tai viimeistään lapsen täytettyä 18 vuotta. Huostaanoton päätyttyä kunnan sosiaalilautakunnalla on velvollisuus tukea nuorta jälkihuollon toimenpitein 21-vuotiaaksi asti. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2006, 16.)

2.2 Erilaiset sijoitusmuodot

Kun lapsi tai nuori päätetään sijoittaa, lapsen asioista vastaava sosiaalityöntekijä valmistelee sijoituspaikan. Kiireellisissä sijoituksissa asiasta taas vastaa kunnan sosiaalityön viranhaltija. Päätöksen sijaishuoltoon sijoittamisesta tekee kunnan sosiaalityön johtava viranhaltija. Eri sijoitusvaihtoehtoja ovat paikka perhehoidossa, ammatillisessa perhekodissa tai muu lapsen tarpeen mukainen hoitopaikka. Tärkeintä on kuitenkin, että valitaan se sijoitusmuoto, joka on paras mahdollinen lapsen tai nuoren tarpeille. (Sosiaaliporssi.fi 2009.) Vuonna

2007 kodin ulkopuolelle oli sijoitettuna 16 059 lasta ja nuorta ja tämä luku nousi vuoden takaisesta 1,8% (Stakes 2009).

Perhehoito tarkoittaa lapsen ympärivuorokautista hoitoa kodin ulkopuolella sijaisperheessä. Perhehoidon tavoitteena on tarjota lapselle kodinomainen ympäristö kasvaa ja kehittyä, sekä kehittää läheisiä ihmissuhteita. Lisäksi tavoitteena on edistää lapsen tai nuoren perusturvallisuutta, sekä sosiaalista kehitystä. Perhehoitoa tarjoavassa sijaisperheessä voi olla yhtäaikaaisesti hoidossa neljä lasta kun lukuun lasketaan perheen omat alle kouluikäiset lapset. Tämä lukumäärä voidaan nostaa seitsemään jos toisella sijaisvanhemmalla on tehtävään soveltuva koulutus ja kokemusta hoito- ja kasvatustehtävistä. Perhehoitoon sijoitetut lapset ja nuoret ovat yleensä pitkäaikaisessa sijoituksessa. Laitoshoidon suositaan taas enemmän lyhytaikaisissa sijoituksissa, joissa on tiivis yhteys lapsen vanhempien ja sosiaalityöntekijöiden välillä. Laitoshoidon voi olla tarkoituksenmukainen vaihtoehto erityisen vaikeahoitoiselle lapselle, tai murrosikäiselle nuorelle. Eri laitoshoidon muotoja ovat lastenkodit, nuorisokodit, koulukodit ja näihin rinnastettavat yksiköt esimerkiksi vastaanottokodit. (Sosiaalipolitiikka, 2009.)

Lapsi voidaan joissain tilanteissa sijoittaa myös omaan kotiinsa, sukulaistensa luokse, huoltajan valitseman yksityisen henkilön luokse tai vanhemmat voivat asua lapsen kanssa laitoksessa. Omaan perheeseen sijoittaminen tulee kyseeseen yleensä silloin kun lasta ollaan palauttamassa kodin ulkopuolisesta sijoituksesta takaisin vanhempiensa luokse ja kun halutaan varmistua, että se on lapselle hyväksi. Tällöin lasta ja perhettä seurataan asiakassuunnitelmassa määritetty aika, jonka sisällä päätetään siitä, voidaanko huostaanotto lopettaa vai pitääkö kodin ulkopuolista sijoitusta jatkaa. Sukulaisten luokse taas lapsi voidaan sijoittaa, jos se todetaan parhaaksi mahdolliseksi vaihtoehdoksi; mitään luontaista oikeutta sukulaisilla ei siis lapsen hoitoon ole. Yksityinen sijoitus tehdään lapsen vanhemman valitsemalle yksityiselle henkilölle, jonka myös kunnan sosiaalitoimi on tarkastanut ja todennut hyväksi kasvuympäristöksi ja kasvattajaksi lapselle. Tapauksissa, joissa vielä arvioidaan perheen tilannetta tai lapsi on hyvin pieni, voidaan koko perhe sijoittaa yhdessä laitokseen. Tar-

peen mukaan perhe voidaan sijoittaa myös perhekuntoutuslaitokseen tai päihdehuoltolaitokseen. (Sosiaaliportti.fi, 2009.)

Ammatilliset perhekodit ovat yritysmuotoinen sijaishuollon muoto, joka sijoittuu perhehoidon ja laitoksen välille: perheenomaisuutta tuo säännelty ryhmäkoko, kun taas hoitoprosessit voivat olla samantyyppisiä kuin laitoshoidossa (Riekkilä 2009,167 ja Aatsinki & Kemppe 2009, 12). Ammatillisten perhekotien toimintaa säätelevät erilaiset lait, esimerkiksi Lastensuojelulaki, Sosiaalihuoltolaki, Perhehoitajalaki ja Laki sosiaalipalvelujen valvonnasta, muutamana mainitakseni (Länsi-Suomen Läänihallitus 2006). Perheessä oleva lapsiluku säädetään Lastensuojelulaissa niin, että perheen omat, alle kouluikäiset, lapset mukaan laskien perhekodissa hoidettavia lapsia tai nuoria voi olla yhteensä enintään seitsemän. Jos hoidettavia lapsia on yli neljä, tulee perhekodissa työskennellä kolmas hoitaja, jolla tulee olla vähintään lähihoitajan pätevyys. Myös hoidosta ja kasvatuksesta vastuullisten kahden hoitajan, eli perhekotivanhempien, tulee täyttää lain mukaiset vaatimukset. (Lastensuojelulaki 2007 ja Sosiaaliportti 2009.) Nämä sosiaalitoimen sijoittamat lapset ja nuoret sijoitetaan yleensä pitkäaikaiseen hoitoon, mutta myös määräaikainen avohuollollinen sopimus voi olla mahdollinen (Riekkilä 2009,167). Ammatillisiin perhekoteihin sijoitettavat lapset ovat usein myös vaikeasti hoidettavia, joten ammatillisuuden odotetaan vastaavan näihin lapsen vaativampiin hoidollisiin ja kasvatuksellisiin tarpeisiin (Taskinen 2007, 78). Ammatillisissa perhekodeissa työtä tekevät pääsääntöisesti perhekodin vanhemmat, joille työ on päätoimista. Lisäksi perhekodeissa työskentelee usein ulkopuolista työvoimaa, joka voi kuitenkin vähentää perheenomaisuutta, kun korvaavaa hoitoa tarjoaa suurempi joukko aikuisia. (Riekkilä 2009,167.)

3 TYÖPAIKKANA AMMATILLINEN PERHEKOTI

3.1 Ammatillisten Perhekotien Liitto ry.

Ammatillisten Perhekotien Liitto ry on vuonna 1992 perustettu yhdistys, joka on Lastensuojelun Keskusliiton jäsen (Jämsinen & Rämä 2006, 13). Ammatillisten Perhekotien Liiton organisaatio koostuu jäsenperhekodeista, sekä yhdistyksen hallituksesta, johon kuuluu puheenjohtajan lisäksi kuusi varsinaista ja kolme varajäsentä. Yhdistyksellä ei ole lainkaan työntekijöitä, vaan toimistopalvelut ja Internetsivuston ylläpito ostetaan yrityksiltä. Yhdistyksellä on yksi vuosittainen liittokokous, jossa valitaan hallituksen jäsenet erovuoroisten tilalle, hyväksytään kuluneen vuoden tilinpäätös ja toimintakertomus, sekä tulevan vuoden talousarvio ja toimintasuunnitelma. (Ammatillisten Perhekotien Liitto 2009.)

Vuoden 2008 lopussa APKL:ssä oli yhteensä 101 perhekotia ympäri Suomen. Perhekodeissa oli sijoitettuna 463 lasta, joista lähes 63 % oli poikia. Sijoitettujen lasten lisäksi perhekodeissa oli omia, alle 18-vuotiaita lapsia, 72. Jäsenperhekodeissa oli vuoden 2008 lopussa 66 täyttämätöntä paikkaa. Perhekodeissa tehtiin vuoden aikana 105 uutta hoitosopimusta ja päätettiin 84. Vuonna 2008 keskimääräinen hoitopäivän hinta APKL:n jäsenperhekodissa maksoi 159,67 euroa. (Amppele 1/2009, 12-13.) Vuonna 2005, jolloin hoidettavia oli 61 lasta enemmän kuin vuonna 2008, Ammatillisten Perhekotien Liiton jäsenperhekodeissa työskenteli perhekotivanhempien lisäksi noin 127 päätoimista työntekijää, sekä 80 sivutoimista ja osa-aikaista työntekijää. Osa-aikaiset työntekijät olivat pääosin koulutyötä tukevia tai harrastusaineiden opettajia. Samana vuonna perhekotien äidit olivat keski-ikältään 45-vuotiaita ja isät 49-vuotiaita. (Amppele 1/2005, 16.)

APKL:n päämääränä on toimia jäsenperhekotiensa tukena, jotta ne pystyisivät tarjoamaan mahdollisimman laadukasta lasten sijaishuoltopalvelua, sekä toimia yhteistyössä muiden lastensuojelukentän toimijoiden kanssa alan yleisten toimintaedellytysten parantamiseksi. Liiton toiminta-ajatuksena on suorittaa jatku-

vaan arviointiin perustuvaa laatutyöskentelyä toimimalla perhekotien yhteyselimenä jäsenperhekotien välillä, sekä osallistumalla lastensuojelualan kehitystyöhön. Toiminnan tavoitteena on, että kaikissa APKL:n perhekodeissa pystyttäisiin täyttämään laadukkaan hoitotyön edellytys: asiaankuuluvat toimitilat, sekä vanhemmuuteen sitoutunut, koulutettu ja kokenut henkilöstö, jolla on motivaatiota ja riittävät voimavarat toimia lapsen edun ja eheyttävän kehityksen mukaisesti. Liiton rooli on toimia yhä vahvemmin palvelu- ja yhteistyötahona suhteessa jäsenperhekoteihin ja muihin lastensuojelun toimijoihin, sekä viranomaisiin. Näitä tavoitteita seurataan liittokokouksissa, valtakunnallisissa koulutustapahtumissa, sekä paikallisemmin laatupiireissä. (Ammatillisten Perhekotien Liitto ry 2009.)

Yksi tärkeimmistä APKL:n toiminnoista on laatutyön tekeminen. Tämä tarkoittaa perhekodeissa tehtävän työn laadun parantamista systemaattisia toimintatapoja luoden, kouluttamalla henkilöstöä niiden käyttöön, tuloksia dokumentoimalla ja toimintaa edelleen kehittämällä. Laatua halutaan parantaa erityisesti seuraavilla osa-alueilla:

- lasten sijoitustapahtuma
- asiakasverkoston hallinta
- jäsenperhekotien perheolosuhteet
- lasten jälkihuolto

Tämän laatutyön onnistumisen takeena on se, että jäsenperhekodit hallitsevat laatukäsitteistön sekä ovat tietoisia ja sitoutuneita laadukkaan toiminnan periaatteeseen lasten etujen mukaisesti. (Ammatillisten Perhekotien Liitto 2009.)

Ammatillisten Perhekotien Liitossa laatutyötä tehdään laatu- ja koulutustyöryhmässä, jonka tavoitteena on viedä käytäntöön APKL:n toimintatavoitteita. Laatu- ja koulutustyöryhmään kuuluu kolme jäsentä ja niin ikään sen alaisena toimii kymmenen laatupiiriä maakunnissa, joihin kuuluu vaihteleva määrä jäseniä alueen perhekodeista. Käytännössä maakunnalliset laatupiirit kokoontuvat muutamana kertaa vuodessa vaihtamaan kokemuksia sekä kuulumisia ja näistä ryhmistä viedään viestejä valtakunnalliselle laatu- ja koulutustyöryhmälle. Valtakunnallisesta työryhmästä taas välitetään laaturyhmille tietoa muiden lastensuo-

jelutoimijoiden koulutustarjonnasta ja yhteistyössä maakunnallisten laatupiirien kanssa järjestetään jäsenistölle koulutuspäiviä. (APKL 2009 ja Ampperi 2/2008.)

3.2 Perhekodin perustaminen

Perhekotien perustaminen on luvanvaraista, eli tarvitaan toimilupa ympärivuorokautisen toiminnan järjestämiseksi tai muuttamiseksi ja tämän luvan myöntämisestä vastaa alueen lääninhallitus. Luvasta tulee ilmetä tuotettavan palvelun ala ja toiminnan laajuus. Lisäksi siihen voidaan erikseen liittää asiakasturvallisuuden varmistamiseksi erilaisia ehtoja palvelun tuottamiselle esim. henkilöstöstä, toimintatavoista jne. Lupa voidaan myöntää palvelujen tuottajalle, joka täyttää laissa säädetyt edellytykset. Toiminnan loppumisesta tulee erikseen ilmoittaa lääninhallitukselle. (Sosiaaliportti 2009.)

Yksi laissa säädetyistä edellytyksistä on perhekodin tilat. Perhekodin tulee olla olosuhteiltaan ja ympäristöltään sopiva paikka kasvattaa, hoivata ja pitää huolta lapsista. Perhekodissa pitää pystyä turvaamaan jokaiselle lapselle vähintään 12m²-kokoinen huone, jossa hän voi säilyttää omaisuuttaan. Lisäksi yhteisten tilojen, esim. olohuone ja keittiö, tulee olla niin suuret, että koko perhe mahtuu olemaan niissä yhtä aikaa. Myös hygieniatiloja pitää olla riittävästi perheen henkilömäärä huomioon ottaen. Ylimääräiset harrastetilat kuten musiikkihuone tai verstaas helpottavat perhekodin toimintaa ja lisäävät viihtyisyyttä. Lisäksi vaaditaan erityisiä tiloja esim. neuvottelutilaksi. Yhtä kaikki, tilojen pitää olla hyvät turvalliselle ja terveelle kasvulle ja niistä pitää olla myös terveydensuojeluviranomaisen ja pelastustoimen hyväksymä lausunto.

Perhekotivanhemmille on säädetty kelpoisuusvaatimuksia, jotta he pystyvät aloittamaan toimimisen perhekotina. Ensisijaisesti vanhemmilta vaaditaan koulutusta ja työkokemusta lastensuojelulain mukaisesta hoito- ja kasvatustyöstä. Lisäksi perhekotitoiminnan ollessa yksityisen sektorin toimintaa, tulisi vanhempien hallita myös yrittäjyyteen liittyvät perusasiat. Jos perhekotiin palkataan ulkopuolista työvoimaa, on perhekodin vanhemmilla oltava osaamista myös työnantajavelvoitteiden hoitamiseen. Yksityisiä sosiaalipalveluja tuottavalla toi-

mintayksiköllä tulee olla vastuuhenkilö, jonka koulutuksesta säädetään lisäksi tarkemmin. Tämän henkilön velvollisuutena on vastata siitä, että palvelutoiminta täyttää sille asetetut vaatimukset. Vastuuhenkilöllä tulee olla vähintään sama kelpoisuus kuin kunnallisen lasten- tai nuorisokodin johtajalla ja kasvatushenkilöstöllä eli sosiaalihuollon ammatillisen henkilöstön kelpoisuusvaatimuksista annetun lain mukainen kelpoisuus, esimerkiksi sosiaalikasvattaja, sosiaaliohjaaja, sosionomi (AMK) jne. Myös soveltuva alempitasoinen tutkinto alaan liittyvillä lisäopinnoilla täydennettynä, voidaan harkinnan mukaan hyväksyä. Lisäksi vastuuhenkilöllä tulee olla vähintään 3 vuoden työkokemus lastensuojelun alalta. (Sosiaaliportti 2009.)

Lain mukaan ainakin toisella perhekotivanhemmalla tulee olla vähintään perhehoitajalain mukainen kelpoisuus, eli tehtävään soveltuva koulutus ja kokemusta hoito- ja tai kasvatustehtävistä (Perhehoitajalaki 1992 ja Sosiaaliportti 2009). Tällöin toisen perhekotivanhemman koulutus voi olla periaatteessa mitä vain. Jos perhekodissa hoidetaan kuitenkin samanaikaisesti enemmän kuin neljää lasta, tulee kolmannella hoito- ja kasvatustavastuussa olevalla henkilöllä olla ainakin lähihoitajan kelpoisuus. Sekä perhekotia perustavalle yrittäjälle, että työntekijälle työkokemus antaa kuitenkin parhaimman käsityksen siitä, mitä käytännön hoito- ja kasvatustyö sijoitettujen lasten kanssa on. Tämän vuoksi kokemuksella on suuri painoarvo arvioitaessa henkilöstön osaamista. (Sosiaaliportti 2009.)

3.3 Yhteisöpedagogit lastensuojelutyössä

Humanistinen ammattikorkeakoulu (HUMAK) kouluttaa yhtenä oppilaitoksena Suomessa yhteisöpedagogeja, kansalaistoiminnan ja nuorisotyön ammattilaisia. HUMAK on valtakunnallinen verkostoammattikorkeakoulu, jossa opetusta annetaan 11 kampuksella ympäri Suomen, kansalaistoiminnan ja nuorisotyön koulutusohjelman lisäksi myös viittomakielen ja kulttuurituotannon tutkintoon johtavilla linjoilla. Lisäksi kaikista edellä mainituista alemman korkeakoulututkinnon koulutusohjelmista voi suorittaa HUMAKissa myös ylemmän korkeakoulututkinnon. (HUMAK 2009.)

Kansalaistoiminnan ja nuorisotyön koulutusohjelma on 210 opintopisteen laajuinen kokonaisuus, jonka tärkeimpiä sisältöjä ovat kansalais- ja järjestötoiminta, sosiaalinen vahvistaminen nuorisotyössä, kansainvälinen- ja monikulttuurinen toiminta, osallistavat työmenetelmät ja monipuoliset vaikutustaidot. Koulutusohjelmasta valmistunut yhteisöpedagogi on asiantuntija toiminnan kehittämisen, yhteisöllisyyden rakentamisen, yksilöiden ja ryhmien innostamisen, sekä sosiaalisesti kestävä kehityksen tukemisen saroilla. Koulutus valmistaa työtehtäviin sekä kunta- ja järjestösektorilla, että yksityisten työnantajien palveluksessa esimerkiksi asiantuntija-, ohjaus-, kasvatusta-, koulutus-, kehittämis- ja organisointitehtävissä. (HUMAK 2009.)

Elina Nikoskinen tutki vuonna 2008 yhteisöpedagogien (AMK) sijoittumista työelämäänsä. Tutkimukseen vastasi 346 vuosina 2004-2007 valmistunutta yhteisöpedagogia. (Nikoskinen 2008, 9-10.) Tutkimuksen mukaan 15,2 % yhteisöpedagogeista työskenteli heti valmistumisensa jälkeen lastensuojelun työtehtävissä. Näistä vastaajista 4 toimi esimiestehtävissä ja 43 suorittavan tason tehtävissä. Kun kysyttiin missä vastaajat työskentelevät tällä hetkellä, oli lastensuojelun työtehtäviin työllistyneiden määrä noussut jo 21.1 %. (emt., 46-47 ja 52.) Tällaiset tulokset ovat erityisen mielenkiintoisia siksi, että lastensuojelun on katsottu kuuluvan sosiaalialaan, eikä humanistiseen alaan, johon esimerkiksi nuoriso- ja järjestötyön tehtävät kuuluvat. Yhteisöpedagogien kiinnostus lastensuojelun työtehtäviin on näiden tulosten valossa kuitenkin ilmeinen, eikä sijoittuminen ole myöskään ristiriidassa koulutusalan kanssa kun sitä tarkastelee opetussuunnitelman tai työelämän tarpeiden kautta. (Jukkala 2009, 79.)

Kuten aiemmassa kappaleessa 3.1 kerrottiin, lastensuojelun alalla työskentelevien kelpoisuuksista on säädetty laki sosiaalihuollon ammatillisen henkilöstön kelpoisuusvaatimuksista. Tämä laki on yleislaki, jota sovelletaan kuntiin, kuntayhtymiin, valtion ja yksityiselle sektorille. Laki sisältää yksityiskohtaiset kelpoisuusvaatimukset tiettyihin sosiaalihuollon ammatteihin kuten sosiaalityöntekijä, lastenvalvoja, sosiaaliohjaaja, lastentarhanopettaja jne. Se jättää kuitenkin määrittelemättä joitain ammattitehtäviä, jotka kuuluvat saman lain piiriin. Tässä tapauksessa, jos tehtävän luonteeseen käy muukin korkeakoulututkinto, kuin laissa erityisesti määritelty, on käytettävä muuta tehtävänimikettä. Työnantaja

määrittelee työnimikkeen ja sen kelpoisuusvaatimukset ottaen huomioon kelpoisuuslaissa määritellyn vähimmäisvaatimuksen. Tässä vähimmäisvaatimuksessa todetaan, että yllä mainittujen keskeisimpien sosiaalihuollon ammattien lisäksi harkinnanvaraisesti voidaan hyväksyä soveltuvaksi tutkinnoksi opistotason tai ammattikorkeakoulun tutkinto, jos siihen sisältyy, tai sen lisäksi on hankittu koulutusta n.30op verran sosiaalilainsäädäntöön ja erityisesti lastensuojelutyöhön ja sosiaalihuoltoon liittyen. Laki antaa tässä muodossa joustavuutta työelämän todellisista tarpeista lähtevälle ammattinimikkeen käytölle, kun lähtökohtana on se, että tehtävänimikkeen tulisi kuvata mahdollisimman hyvin pääasiallisia työtehtäviä. Suomen Kuntaliiton julkaisemassa Yleiskirjeessä todetaan myös erikseen, että sosiaalihuollossa, erityisesti lastensuojelun avo- ja laitoshuollon tehtävissä, tarvitaan myös muun, kuin sosiaali- ja terveystalouden, ammattilaisia esimerkiksi humanistisen alan tai liikunnan ammattikorkeakoulututkinnon suorittaneita (Yleiskirje 2005). Yhteisöpedagogit voivat siis työskennellä myös lastensuojelualan työtehtävissä, joskin työllistyminen ja tutkintotutkimuksen tunnettuus voisi kasvaa, jos kelpoisuusvaatimuksiin kirjoitettaisiin selkeästi mihin työtehtäviin yhteisöpedagogi on pätevä. (Jukkala 2009, 79-80.)

Lastensuojelun työkenttä muuttuu koko ajan. 90-luvulla syntyi paljon uusia ammatillisia perhekoteja kun taas nykyään pyritään, uuden lastensuojelulain painotusten turvin, panostamaan avohuollon palvelujen tuottamiseen ja tuotteistamiseen. Kehittämishanke-keskeisyys näkyy myös lastensuojelutyössä ja laadusta ja laadunhallinnasta on tullut osa perhekotityön arkea. Lastensuojelun sijaishuolto sai käyttöönsä ensimmäiset valtakunnalliset laatukriteerit vuonna 2004 ja nämä kriteerit ovat helpottaneet kuntien työtä kun ne hankintamenettelylain voimaan tultua vuonna 2006 joutuvat kilpailuttamaan sijaishuoltopalveluja tuottavia yksiköitä. Palveluja tuottavien yksiköiden tilivelvollisuus ostajalle on korostunut muutenkin entisestään ja siksi asiakkaat odottavat usein palvelun vaikuttavuuden arviointia rahojensa vastineeksi. Myös muun lastensuojelukentän pitää muuttua kun lastensuojelun asiakasmäärät kasvavat: määrä on kaksinkertaistunut viimeisen kymmenen vuoden aikana. Erityisesti tämä näkyy työkalutöiden muuttumisessa, kun henkilökohtaisen ammattitöiden omaksuminen ei riitä, vaan on tehtävä moniammatillista yhteistyötä, jotta voidaan saavuttaa toivottuja tuloksia. (Rieki 2009, 167-168.)

3.4 Moniammatillisessa työyhteisössä toimiminen

Kyky tehdä yhteistyötä on ollut ihmiskunnalle merkittävä taito eloonjäämisen kannalta: yhteisin voimin on kautta aikojen ratkaistu ongelmia ja voitettu sisäisiä ja ulkoisia vihollisia. Aikaisemmin yhteinen tavoite on ollut helpommin nähtävissä, esimerkiksi vaikeasti yksin ylitettävä joki matkan varrella. Nykyään kun ihmiset hahmottavat maailmaansa omien kokemustensa ja koulutuksensa kautta, on vaikeampi hahmottaa yhteisiä tavoitteita omien henkilökohtaisten päämäärien ja ratkaisumallien läpi. Moniammatillisuuden käsite on yhtenä terminä kehitetty kuvaamaan paremmin nykyistä yhteistoiminnan muutosta. Moniammatillisen yhteistyön käsite ilmaantui suomalaisten asiantuntijoiden ja ammattiryhmien käyttöön 1980-luvun loppupuolella ja vakiintui 1990-luvulla. (Isoherranen 2005, 13.)

Moniammatillisen yhteistyön käsite on moninaisissa yhteistyötapojen kuvauksissa käsitelty termi. Se onkin eräänlainen sateenvarjokäsite, joka pitää sisällään monenlaisia ja – tasoisia ilmiöitä. Käsitteen perimmäinen merkitys on yhteistyön tekeminen hyvin erilaisissa tilanteissa, kuten suunnittelutyössä tai vastaavasti päivittäisten ongelmien ratkaisussa. Yhteistyö terminä yksin tarkoittaa sitä, että useampi ihminen ratkaisee yhdessä samaa ongelmaa tai päättävät samaa asiaa. Moniammatillisuus tuo tähän kuvioon mukaan useita eri tiedon ja osaamisen näkökulmia. Moniammatillisella yhteistyöllä pyritään kokoamaan yhteen kaikki tieto ja osaaminen, jolloin voidaan saavuttaa mahdollisimman kokonaisvaltainen käsitys ja ymmärrys. Esimerkiksi sosiaali- ja terveysalalla tämä tarkoittaa sitä, että eri asiantuntijat työskentelevät yhteistyössä pystyäkseen huomioimaan asiakkaan kokonaisuudessaan. Tällaisissa prosesseissa kaikkien asiantuntijoiden tiedot saatetaan yhteen ja näiden perusteella määritellään yhdessä tapauskohtainen tavoite ja pyritään luomaan yhteinen käsitys tarvittavista toimenpiteistä tai ongelmanratkaisusta. (emt., 13–14.)

Moniammatillinen tuki toimii yhtenä ratkaisukeinona myös silloin, jos lapsen tai nuoren elämänpolku ei etene tavanomaisen ihannemallin mukaisesti. Tällöin nuorta ja hänen perhettään tuetaan yhdessä oppimis-, auttamis- ja hoitoketjussa toimivien tahojen kanssa. Yhteistyön on lähdettävä liikkeelle nuoren ja huol-

tajan antamalla suostumuksella ja verkoston toimijoiden välillä tulee olla avointa vuorovaikutusta ja tietojen vaihtamista salassapitovelvollisuuden säännökset kuitenkin mielessä pitäen. (Pönkkö & Tervonen-Rossi 2009, 145.) Nuoren oman näkökulman kunnioittaminen ja kuuleminen on tärkeää häntä koskevissa asioissa, koska vain nuori voi tuntea oman tilanteensa ja kertoa siitä oman näkökulmansa. Nuori ja hänen vanhempansa ovat siis olennainen osa moniammatillista yhteistyötä (emt., 146 ja Lastensuojelulaki 5§)! Nuoren ja hänen perheensä näkökulman tunnistaminen ja moniammatillisen verkoston yhteisen näkökulman löytäminen on ensiarvoisen tärkeää, jotta voidaan luoda yhteisiä toimintaperiaatteita. (emt., 146.)

Tilanteessa, jossa nuori asuu normaalisti kotona vanhempiensa luona, moniammatillisen yhteistyön eteneminen tapahtuu seuraavasti: Opettaja huomaa esimerkiksi kiusaamistilanteen koulussa ja oppilashuoltoryhmä selvittää ja arvioi tilannetta, jonka jälkeen ollaan yhteydessä nuoren kotiin. (Pönkkö & Tervonen-Rossi 2009, 148.) Oppilashuoltoryhmä on jo itsestäänkin moniammatillinen työryhmä, jonka kokoonpano vaihtelee koulun mukaan. Esimerkiksi Jyväskylän normaalikoulussa oppilashuoltoryhmään kuuluvat koulun rehtori, oppilaanohjaaja, erityisopettaja, kouluterveydenhoitaja, koulukuraattori ja/tai koulupsykologi. Ryhmään voi kuulua myös vaihtuva opettajajäsen ja erityisistä syistä myös koulun ulkopuolisia toimijoita kuten nuoriso-ohjaaja tai sosiaalityöntekijä. Oppilas- ja opiskelijahuoltoryhmien työ on ennaltaehkäisevää ja korjaavaa työtä. (Norssi 2007.) Joskus tilanne voi raueta jo tällaisella tuella ja yhteistyöllä, mutta jos ongelmat jatkuvat, oppilashuoltoryhmässä voidaan päättää auttamis- tai hoitoketjun käynnistämisestä, josta vastaavat toisenlaiset verkostot. Perusterveydenhuollon kouluterveydenhuoltoon kuuluvat kouluterveydenhoitaja, koululääkärit ja psykologit, sekä joissain suuremmissa kunnissa myös perheneuvolat. Sosiaalitoimen verkosto taas koostuu sosiaalityöntekijöistä, mahdollisesta koulukuraattorista, sekä myös nuoriso- ja vapaa-ajan tai tukiasumisen ohjaajista ja muista työntekijöistä. Erikoissairaanhoidon verkostoon kuuluvat erikoislääkärit, erikoissairaanhoidajat, psykologi, sosiaalityöntekijä ja muut lasten psykiatrian työntekijät. Nämä kaikki verkostot toimivat erillään toisistaan, mutta tarvittaessa, kun se on lapsen edun mukaista, verkostot toimivat yhteistyössä. (Pönkkö & Tervonen-Rossi 2009, 148-149.)

Hyvin valaisevana esimerkkinä moniammatillisesta työstä Pönkkö ja Tervonen-Rossi kertovat 17-vuotiaan Marjan tarinan. Tarinan päähenkilö, Marja, on käynyt alakoulun pienessä kyläkoulussa ja siirtyy peruskoulun ylemmille luokille kuntakeskuksen suurempaan kouluun. Ujo ja arka tyttö ei saa uudesta koulusta ystäviä, vaan hän syrjäytyy luokkakavereiden seurasta ja joutuu kiusaamisen kohteeksi. Koulussa havahdutaan tytön epämääräisiin poissaoloihin ja Marja jatkaa koulunkäyntiä pienryhmäopetuksessa. Marja joutuu käymään peruskoulun viimeisen luokan kahteen kertaan ja lopulta hänellä diagnosoidaan laaja-alainen hahmottamisen häiriö, sekä oppimisvaikeuksia. Peruskoulun jälkeen Marja ohjataan valmentavaan koulutukseen, joka tukisi hänen elämänhallintaansa ja auttaisi hahmottamaan ammatillista tulevaisuutta. Eräänä tekijänä Marjan ongelmien taustalla on hänen perheensä, jossa Marja asuu kaksin äitinsä kanssa, koska isä on kuollut Marjan ollessa alle kouluikäinen. Äiti on pitkäaikaistyötön ja hänellä on ongelma alkoholinkäytön kanssa, joka vaikuttaa äidin kykyyn tukea ja ohjata tytärtään pitkäjänteisesti. Syyslukukauden alussa Marja suhtautuu opintoihin vielä myönteisesti, mutta heikko itsetunto ja häpeä perhe-taustasta vievät tyttöä huonompaan suuntaan. Vähitellen Marjan kiinnostus opiskeluja kohtaan laantui ja hänen ensisijainen kiinnostuksen kohteensa on oleskelu uuden kaveriporukan kanssa, jonka myötä kuvioihin tulevat myös päih-teet. Opettajat käyvät sekä Marjan, että äidin kanssa lukuisia neuvotteluja, jois-sa tehdyt sopimukset eivät kuitenkaan pidä.

Koulun ja kodin puuttuminen asiaan ja yhteistyön tekeminen eivät riittäneet ti-lanteen rauhoittamiseen vaan Marja kokee itsetuntonsa ja naisellisuutensa li-sääntyvän kun hän on löytänyt paikkansa uudessa kaveriporukassa. Sen vuok-si moniammatillista yhteistyötä joudutaan laajentamaan sosiaali- ja mielenter-veystoimistojen pariin. Yhteistyö ei kuitenkaan onnistu, eikä äiti ei osallistu ta-paamisiin omien voimavarojensa heikkenemisen vuoksi. Tapaamisissa tehtiin sopimuksia ja niitä tarkasteltiin säännöllisesti, mutta Marja rikkoi niitä ja hänen elämäntahtinsa kiihtyi entisestään. Ratkaisuna tilanteen rauhoittamiseksi sosi-aalitoimi teki avohuollon toimenpiteenä sijoituksen ammatilliseen perhekotiin. Marja protestoi päätöstä, mutta hänen äitinsä oli helpottunut siitä, että tytär voi-si tämän muutoksen jälkeen saada uuden otteen elämälleen. Perhekotiin muut-

tamisen, tiiviin yhteistyön koulun ja perhekodin välillä, sekä väliaikaisen koulusta erottamisen jälkeen koulunkäynnissä tapahtui suuri muutos. Marja sai yhteyden perhekodin ihmisiin ja tunsi millaista kodinomainen huolenpito on, jolloin hänen yleisilmeensä muuttui vähitellen iloisemmaksi ja jatko-opintojen suunnittelu sai uutta pontta. Marja alkoi tunnistaa itsessään myönteisiä muutoksen merkkejä ja ihmetteli aiempaa elämäntapaansa. Perhekodeissa tehtiin paljon yhteistyötä koulun kanssa ja määrätietoisella kasvatuksella perhekodeissa pystyttiin vahvistamaan Marjan vahvoja puolia ja kasvattamaan hänen itsetuntoaan, sekä itsetuntemustaan. Näiden tukitoimien avulla Marjan ja hänen äitinsä välinen suhde muodostui entistä paremmaksi. Nuoresta tytöstä kuoriutui viehättävä ja yhteistyökykyinen, omaa elämäänsä arvostava ja kunnioittava nuori. (emt., 149-153.)

Moniammatillinen yhteistyö on siis luonteva osa myös ammatillisten perhekotien työskentelyä. Perhekodeissa asuvien lasten ja nuorten tilanteet voivat olla hyvinkin erilaisia, mutta näiden yhteistyöverkostojen tuntemus on ensisijaisen tärkeää, jotta lapsen kokonaiskuva pystytään ottamaan huomioon laadittaessa hänelle kehitys- ja kasvatustavoitteita. Eikä ammatillisen perhekodin moniammatillinen verkosto rajoitu ainoastaan edellä mainittuihin viranomaistahoihin: lapsen arkipäivän verkostoon kuuluvat muutkin lähiaikuiset, kuten uimavalmentajat, partionjohtajat tai ratsastuksenopettajat. (Kokko 2009.) Moniammatillisen yhteistyön perusedellytyksinä ovat seuraavat:

- osaamista johdetaan yhdessä
- käytetään höydyksi monitieteellistä tietoa ja kokemuksiin perustuvaa asiantuntemusta.
- hyödyntää paitsi ammattilaisten, mutta myös nuorelle läheisten henkilöiden, sekä nuoren omaa asiantuntemusta.

Moniammatillisen yhteistyön työskentelytapojen oppiminen vaatii jokaiselta asiantuntijalta oman ammattinsa vahvaa tuntemusta, jottei hän menetä ryhmässä arvovaltaansa. Moniammatillista yhteistyötä pyritään kehittämään kunnissa yhä paremmaksi ja auttamisverkostojen eri ammattiryhmät ovat myös kiinnostuneita arvioimaan ja kehittämään toimintaansa. Eräs kehittämisen kulmakivistä on johtaminen: mistä näkökulmasta työtä johdetaan ja onko johtami-

nen hyvää. Kehittämistyössä pitää myös muistaa että pelkkä laaja verkostuneisuus ei ole itsessään arvo, vaan se että tässä verkostoryhmässä pystytään löytämään yhteinen tavoite, joka palvelee lapsen parasta. (Pönkkö ja Tervonen-Rossi 2009, 155-157.)

4 TUTKIMUSPROSESSIN KUVAUS

4.1 Tutkimusongelma

Tutkimusongelmanani oli selvittää millaisia erilaisia työrooleja Ammatillisen Perhekotien Liiton jäsenperhekodeissa on. Lisäksi tutkin mitkä asiat vaikuttavat näiden roolien muodostumiseen. Elina Nikoskisen vuonna 2008 valmistuneesta tutkimuksesta selvisi, että 21% Humanistisen ammattikorkeakoulun kansalais-toiminnan ja nuorisotyön koulutusohjelmasta valmistuneesta työskenteli vuosina 2004-2007 lastensuojelutyössä (Nikoskinen 2008, 52). Tämän johdosta opinnäytetyöni alakysymyksenä on lisäksi, työskenteleekö APKL:n perhekodeissa yhteisöpedagogeja ja millaisiin työtehtäviin yhteisöpedagogien ajatellaan soveltuvan parhaiten?

4.2 Tutkimuksen toteutus

Kiinnostukseni työyhteisöihin ja ryhmien toimintaan heräsi toisena opiskeluvuoteni kun suoritin perusopintojeni lisäksi yrittäjyysopintoja harjoitusyrityksessäni. Päätin jo varhain, että opinnäytetyöni aihe tulisi käsittelemään tätä tematiikkaa, mutta lopullisen tilaajan ja aiheen löytäminen oli melko haasteellista. Minulla oli selkeä tavoite tehdä opinnäytetyö, jolla olisi todellista vaikuttavuutta, eikä se jäisi vain kirjahyllyyn pölyyntymään. Erinäisten selvittelyjen, puheluiden ja sähköpostien vaihtojen jälkeen ymmärsin, että harvassa työyhteisössä olisi valmiita tarpeita opinnäytetyölle mietittynä ja minun tulisikin itse pystyä tarjoamaan selkeämmin jotain aihealuetta mahdolliselle tilaajalle.

Lopulta Ammatillisten Perhekotien Liitto vastasi kyselyyni opinnäytetyön tilaajana myöntävästi ja tutkittavaa kohdetta lähdettiin pohtimaan yhteisvoimin. APKL:n entiseltä puheenjohtajalta, Tuija Suikkanen-Malilta, sain lopullisen idean ja innostuksen valitakseni tutkimuskysymyksen, jota vielä opinnäytetyöni ohjaajan kanssa hiottiin selkeämmäksi. Tutkimussuunnitelma valmistui syksyllä 2009 ja samaan aikaan valkeni, kuinka tiukka aikataulu opinnäytetyöni tekemisessä tulisi olemaan tilaajan etsinnän viivästymisen ja häämatkan vuoksi. Suunnittelin ja testasin kysymyslomakkeen ennen matkalle lähtöä ja sen aikana APKL:n nykyinen puheenjohtaja Kari Kokko hankki haastateltavien puhelinnumerot: näin pääsin lähes heti kotiin palattuani varsinaiseen työhön kiinni. Aineiston kerääminen tapahtui lokakuun kolmannella viikolla ja se kesti vain kaksi päivää, koska niin monet haastateltavista vastasivat kyselyyn saman tien. Aineiston keruun jälkeen koodasin tulokset Excel-ohjelmaan ja aloin tutkia ja vertailla niitä samalla kun rakensin työn kokonaisuutta. Jätin opinnäytetyöni esitarkastukseen 26.11 melkoisena raakileena, mutta varsinaiseen palautuspäivään, 18.11. mennessä kasassa oli kokonainen työ. On vaikeaa lopulta laskea kuinka pitkään opinnäytetyön prosessi kesti kun katsoo kauas kevääseen ja aiheen suunnitteluun, mutta uskomatonta kyllä, varsinainen toteutusvaihe oli puristettu todella tiukkaan, reiluun neljään viikkoon!

4.3 Aineistonkeruumenetelmän valinta ja aineiston raja

Tekemäni tutkimus on tyypillinen survey-tyyppinen tutkimus, jossa valitaan otos tietystä ihmisjoukosta ja kerätään kohtuullisen pieni aineisto standardoidussa muodossa esimerkiksi strukturoidun haastattelun keinoin. Survey-tutkimukselle ominaista on myös se, että tällä menetelmällä pyritään kuvailemaan ja selittämään ilmiöitä. (Hirsjärvi & Remes & Sajavaara 1997, 130.) Tutkimus on laadullinen eli se pyrkii kuvaamaan todellista elämää, joissa tapahtumista voidaan löytää hyvin monensuuntaisia suhteita. Laadullisessa tutkimuksessa pyritään tutkimaan kohdetta mahdollisimman kokonaisvaltaisesti ja tavoitteena on löytää tai paljastaa tosiasioita pikemminkin kuin varmistella jo olemassa olevia tietoja. (emt., 161.) Kvalitatiivisessa tutkimuksessa aineistosta ei pitäisi tehdä päätelmiä yleistettävyyttä ajatellen, mutta ajatuksena kuitenkin on, että tutkimalla yk-

sittäistä tapausta kyllin tarkasti, saadaan näkyviin se, mikä ilmiössä on merkittävää ja mitkä teemat toistuvat tarkasteltaessa ilmiötä yleisemmällä tasolla. (emt., 181-182.)

Valitsin aineiston keruumenetelmäksi haastattelun. Ajatukseni ennen keskustelua opinnäytetyön tilaajan kanssa oli tehdä tutkimus esimerkiksi postikyselynä, koska sen avulla olisi mahdollista saada laaja tutkimusaineisto ja sen myötä hieman parempaa yleistettävyyttä (emt., 191-192). Epäilin kuitenkin menetelmää, koska Hirsjärven, Remeksen ja Sajavaaran mukaan postitse lähetetyssä kyselyssä vastauksia saadaan takaisin vain 30-40 % lähetetyistä kyselyistä (emt., 192). Kun opinnäytetyön tilaaja vielä esitti, että paras keino kerätä aineisto tältä kohderyhmältä olisi puhelinhaastattelu, tein päätökseni. Tutkimuksen toteuttamisessa on ollut hyvin tiukka aikataulu, joten siksi haastattelu, jossa aineiston keruuta voidaan säädellä joustavasti ja vastaajiksi suunnitellut henkilöt yleensä saadaan mukaan tutkimukseen, sopi minulle täydellisesti. Haastattelun tueksi loin strukturoidun lomakkeen, jossa kysymysten muoto ja esittämisjärjestys on täysin määrätty (LIITE 1.). (emt., 202-204). Tämän taustalla on ajatus siitä, että kysymyksillä on sama merkitys kaikille (Eskola & Suoranta 1998, 87). Strukturoitu haastattelu sopii hyvin tutkimukseen, jossa halutaan saada laajempi aineisto ja jossa haastateltavat edustavat melko yhtenäistä ryhmää (Metsämuuronen 2008, 40).

Haastattelulle tyypillisiä ominaisuuksia ovat Eskolan ja Suorannan (1998, 86) mukaan:

1. että se on ennalta suunniteltu
2. haastattelija on pistänyt haastattelun alulle ja ohjaa sen kulkua
3. haastattelijan rooli haastattelutilanteessa on motivoida haastateltavaa ja pitää haastattelua yllä
4. haastattelija on oppinut tuntemaan roolinsa ja myös haastateltava oppii sen
5. haastateltavan on luotettava siihen, että hänen kertomansa asiat käsitellään luottamuksellisesti

Kaikki Eskolan ja Suorannan mainitsemista kohdista täyttyivät omassa haastattelussani. Tämä tarkoitti käytännössä sitä, että kyselylomake oli valmiiksi luotu ja testasin sitä ennen käyttöä APKL:n hallituksen jäsenillä, jotka ovat perhekoityrittäjiä. Otin itse yhteyttä haastateltaviin puhelimitse ja sovin haastattelun tehtäväksi joko saman tien tai myöhemmin, vastaajalle sopivana aikana. Haastattelu käytiin läpi valmiin tutkimuslomakkeen avulla ja puhelinhaastattelijana olin aikaisempaan työkokemukseeni nojaten mahdollisimman neutraali vastauksia vastaanottaessa, mutta myös innostava ja kannustava. Koska minulla oli jo valmiiksi luotuna itselleni tällainen haastattelijan rooli, oli helppo pitäytyä siinä koko aineiston keruun ajan. Haastattelijan roolin tasopainaisuuden tärkeyden koki jo näin vähäisessä haastattelujen määrässä, koska jotta vastaaja motivoitui vastaamaan kaikkiin tutkimuksen kysymyksiin, piti hänen tuntea olevansa tärkeä osa tutkimusta ja että haastattelija on varteenotettava tutkija. Haastattelun luotettavuutta korostin sillä, että haastattelun lopuksi kerroin haastateltavalle, että tutkimuksen tuloksia käsitellään sellaisin menetelmin, ettei yksittäistä vastaajaa pysty erottamaan. Lisäksi kerroin, että valmis tutkimus on APKL:n käytössä ja että se on kaikille jäsenperhekodeille lainattavissa liiton toimistosta.

Aineiston kokoa voidaan määritellä erilaisten seikkojen perusteella. Kvalitatiivisessa tutkimuksessa työ alkaa usein siitä, että tutkija yrittää kartoittaa kentän, jossa hän toimii. (Hirsjärvi & Remes & Sajavaara 2007, 180-181.) Omassa opinnäytetyössäni tämä tarkoitti käytännössä sitä, että tutustuin APKL:n jäsenperhekotien määrään ja sijoittumiseen maantieteellisesti. Hirsjärven, Remeksen ja Sajavaaran mukaan tutkija voi valita tutkimuksen työkentältä luonnollisesti olemassa olevan ryhmän ja haastatella sen kaikki jäsenet (emt., 181). Näin päädyttiin tekemään myös omassa tutkimuksessani. APKL:n hallituksessa käsiteltiin opinnäytetyöni tilaamista ja samassa yhteydessä pyysin luottamushenkilöitä pohtimaan alueellista rajausta. Koska erityistä mielipidettä hallitukselta ei löytynyt, oletan, että kaikkien viiden läänin perhekodit ovat jossain määrin yhtä hetero- tai homogeenisiä. Valitsimme yhdessä työn tilaajan kanssa otokseksi Länsi-Suomen läänin, johon kuuluu 24 perhekotia (APKL 2009). Päätös perustui oletukseen, että tältä alueelta löytyisi vähintään 20 työntekijää, joita voisin haastatella. Lopulta haastateltavia olisi ollut enemmänkin, mutta pysyäkseeni aikataulussa, haastattelin 23 perhetyöntekijää ja jätin haastattelematta ne työn-

tekijät, jotka eivät olleet siihen mennessä vastanneet puheluihini, olivat lomautettuna tai lomalla.

4.4 Aineiston analyysi

Laadullista tutkimusta tehdessä aineiston analyysillä on tarkoitus luoda aineistoon selkeyttä ja siten tuottaa uutta tietoa tutkittavasta asiasta. Analyysissä tietoa yritetään tiivistä niin, että se muuttuu selkeäksi ja mielekkääksi, ja samalla sen informaatioarvo kasvaisi. (Eskola & Suoranta 1998, 138.)

Analyysivaiheen on tutkittu olevan laadullisen tutkimuksen vaikein vaihe. Jotta tutkimusten analyyseistä on saatu yhä enemmän aineistoon pohjautuvia, on siirrytty tutkimaan pelkkien erojen ja yhtäläisyyksien sijaan aineiston eroja ja moninaisuutta. Tämä edellyttää sitä, että aineistoa luetaan ja tarkastellaan pikemminkin "mahdollisuutena" kuin "totuutena". Näkökulman muuttaminen tarkoittaa, että yhteen totuuteen tavoittelemisen unohdetaan ja pyritään löytämään erilaisia totuuksia ja mahdollisia merkityksiä. (emt., 140-141.) Mahdollisuuksien ja erilaisten totuuksien löytäminen oli vahvasti läsnä omassa tutkimuksessani. Tavoitteenani oli löytää erilaisia työrooleja ammatillisista perhekodeista, eikä tällaista roolitusta oltu koskaan aiemmin tehty. Tutkijana minulla ei ollut juuri muuta mahdollisuutta, kuin rohkeasti lähteä etsimään aineistoista näitä erilaisia rooleja ja esittää niitä mahdollisena totuutena. Uskon, että kuten arkielämässä monesti, jo tehtyä työtä on helppo lähteä arvostelemaan ja muokkaamaan paremmaksi, saattaa tutkimukseni antaa alkusysäyksen aiheen lisätutkimukselle, tulosten syventämiselle tai kenties toisin todentamiselle.

Aineiston tulkinnassa olen pyrkinyt pitäytymään aineistossa ja rakentamaan tulkintoja siitä käsin. Käytännössä huomaan kuitenkin, että analyysissäni on myös aineksia toisenlaisesta tulkintatavasta, jossa aineisto toimii tutkijan teoreettisen ajattelun lähtökohtana tai apuvälineenä. Tutkimuksessani täysin uudenlaisten roolien muodostaminen on kuitenkin edellyttänyt, että olen jossain määrin unohtanut silloin tällöin empiirisen lähestymistavan ja antanut luvan ajatuskokeiluille ja mahdollisuuksien teemoille. Laadullisen aineiston tulkinnassa voi välillä tuntua hyödyttömältä kysyä aineiston ja todellisuuden välitöntä suh-

detta. Sen sijaan pitäisikin etsiä aineistoon sisältyviä merkityksiä todellisuuden jäsentämisestä ja yritettävä ymmärtää niitä ja antaa niiden ruokkia tutkijan uteliaisuutta. (emt., 147-148.) Tämä on ollut kuitenkin erityisen hankalaa aloittelevalle tutkijalle. Ylipäättään omanlaisen tutkijan tyylin löytäminen on haastavaa, koska vaikka olen opiskelujeni aikana tutustunut erilaisiin tutkimuksen teon teorioihin, on tämä muutamia harjoitustutkimuksia lukuun ottamatta ensimmäinen kerta kun käytän näitä teorioita omina työkaluinani.

4.5 Luotettavuus

Tutkimuksen luotettavuuteen vaikuttaa kvalitatiivisessa, eli laadullisessa tutkimuksessa se, että tutkija joutuu jatkuvasti pohtimaan tekemiään ratkaisuja ja näin ottamaan kantaa sekä analyysin kattavuuteen, että työn luotettavuuteen. Laadullisessa tutkimuksessa tutkijan on myönnettävä, että tutkija on tutkimuksensa keskeinen tutkimusväline ja pääasiallinen luotettavuuden kriteeri. Lisäksi arvioitaessa tutkimuksen luotettavuutta, tulee arvioida tutkimusprosessia kokonaisuutena. (Eskola & Suoranta 1998, 209-211.)

Yksi luotettavuutta vähentävä tekijä on aineistonkeruun menetelmä, eli haastattelu. Haastattelussa vastaajan on taipumus antaa sosiaalisesti suotavia vastauksia (Hirsjärvi & Remes & Sajavaara 1997, 202). Uskon, että puhelinhaastattelussa tällä on pienempi merkitys, koska menetelmästä puuttuu kokonaan näkökontakti. Kun toista ihmistä ei näe, muodostuu käsitys hänestä pelkästään saatujen tietojen perusteella: omassa tutkimuksessani vastaajat tiesivät nimeni, tavoitteeni ja opiskelija-tittelini. Luulen myös, että puhelimesta annetut vastaukset ovat spontaanimpia kuin esimerkiksi postikyselyyn kirjoitetut, kun vastaajat eivät ehdi miettiä vastauksiaan kovin pitkään. Toivon, että spontaanius lisäisi myös tutkimuksen luotettavuutta. Haastattelusta saatu aineisto on kuitenkin aina konteksti- ja tilannesidonnaista, jonka vuoksi vastaajat saattavat puhua haastattelutilanteessa toisin kuin jossain muussa tilanteessa. Tämä pitää ottaa huomioon tutkimuksen yleistettävyyttä arvioitaessa, koska yleistettävyys saattaa kärsiä edellä kuvatusta ilmiöstä. (emt., 203.) Pysin tutkimuksessa välttämään tätä riskitekijää asettamalla tutkimuskysymykseni sellaiseen muotoon, että niiden merkitys ei muuttuisi ajan tai paikan mukaan. Vaikka testasin kysely-

lomakettani ennen varsinaista aineistonkeruuta, kysymyksenasetteluni ei ollut kuitenkaan kaikilta osin onnistunutta. Esimerkiksi työtehtäviä kartoittavassa kysymyksessä eri tehtävät voivat merkitä vastaajille erilaisia asioita: onko taloudenpito sitä, että käy ruokakaupassa ja tilittää rahat sovitusti vai sitä, että maksaa laskuja vai jotain muuta. Pohdin silti, olisivatko tarkemmin yksilöidyt tehtäväkuvat antaneet sen luotettavampaa tietoa, koska silloin taas liian tiukka aiheen raja-
saus olisi saattanut vinouttaa vastauksia.

Yhtenä strukturoidun haastattelun ongelmista on se, että yhtenäisen ryhmän joukosta löytyy henkilöitä, jotka poikkeavat selvästi perusjoukosta. Tällöin voi olla, että haastattelussa tulee ilmi sellaisia asioita, joihin tutkija ei ole varautunut. (Metsämuuronen 2008, 40-41.) Tämä ilmiö näkyi omassa tutkimusaineistossani. Esimerkkinä tästä, testasin kyselylomaketta opiskelija-kollegallani, jolla on työkokemusta ammatillisesta perhekodeista: hän mainitsi, että voi olla myös perhekoteja, joissa perhekotivanhemmat ovatkin työntekijöitä, eivätkä yrittäjiä. Varmistelin asiaa työn tilaajalta, joka muistinvaraisesti vastasi, ettei APKL:n jäsenperhekodeissa ole yhtään tällaista järjestelyä. En uskonut asialla olevan suurta merkitystä, joten en vaatinut sen kummempia selvittelyjä. Aineistoa kerätessä otannasta löytyi kuitenkin vastaajia, jotka joko työskentelivät perhekotivanhempina tai työntekijöinä ammatillisessa perhekodeissa, jossa oli useampi yksikkö. En ollut siis valmistautunut tilanteeseen, jossa työntekijöiden määrä jakautuu useamman perhekodein välille, tai joku perhekodein työntekijöistä on lähes samanlaisessa asemassa kuin perhekotiyrittäjä. Tällaiset poikkeukselliset vastaukset aiheuttivat minussa hämmennystä, ja uskon, että sillä on jonkin verran vaikutusta myös tutkimuksen luotettavuuteen. Tämä epäluottavuustekijä näkyy esimerkiksi tarkasteltaessa perhekodeissa työskentelevien työntekijöiden määrää: joidenkin vastaajien kohdalla määrä koostuu yhden ja toisten taas kahden perhekotiyksikön työntekijöistä. Odottamaton tieto toi myös uudenlaisen, mahdollisesti vain positiivisen, ulottuvuuden tutkimukseeni kun perhekodeista löytyi täysin uudenlainen rooli: jotain joka on yrittäjä ja työntekijän välillä. Joka tapauksessa tuloksia tarkastellessa täytyy ottaa huomioon, että työkenttä todella on juuri niin moninainen kuin tilaaja lupasikin!

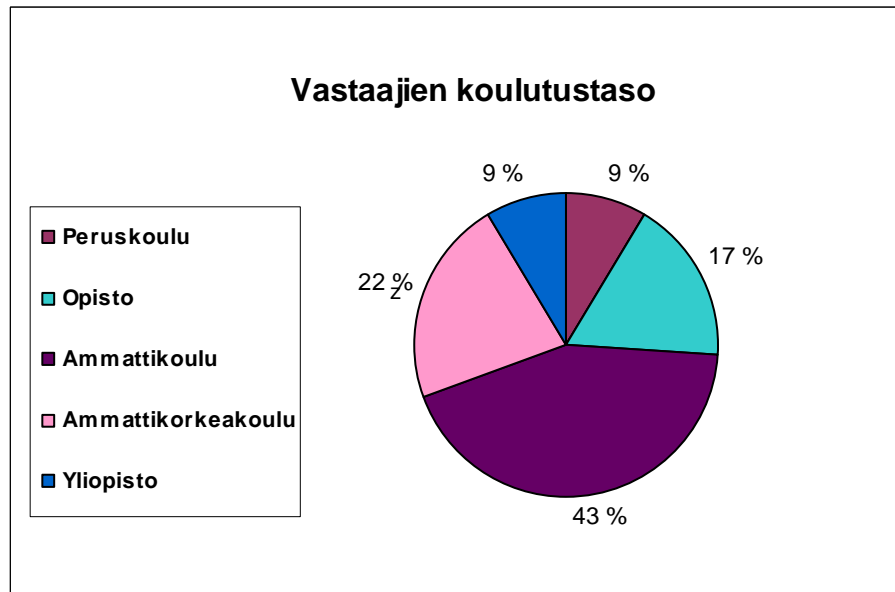
Viimeisenä luotettavuuteen vaikuttavana asiana ilmaisen tulosten kirjaamisen. Kirjoitin haastattelun aikana vastaukset käsin paperille käyttäen apuna tietokoneen ruudulla olevaa kyselylomaketta. Tämän jälkeen siirsin tulokset Excel-ohjelmaan ja tarkastelin niitä ohjelman avulla. Vaikka yritin parhaani mukaan kaikissa tulosten käsittelyvaiheissa olla tarkka ja huolellinen, en voi kieltää näppäily- ja muiden virheiden mahdollisuutta aineiston käsittelyssä.

5 TULOKSET

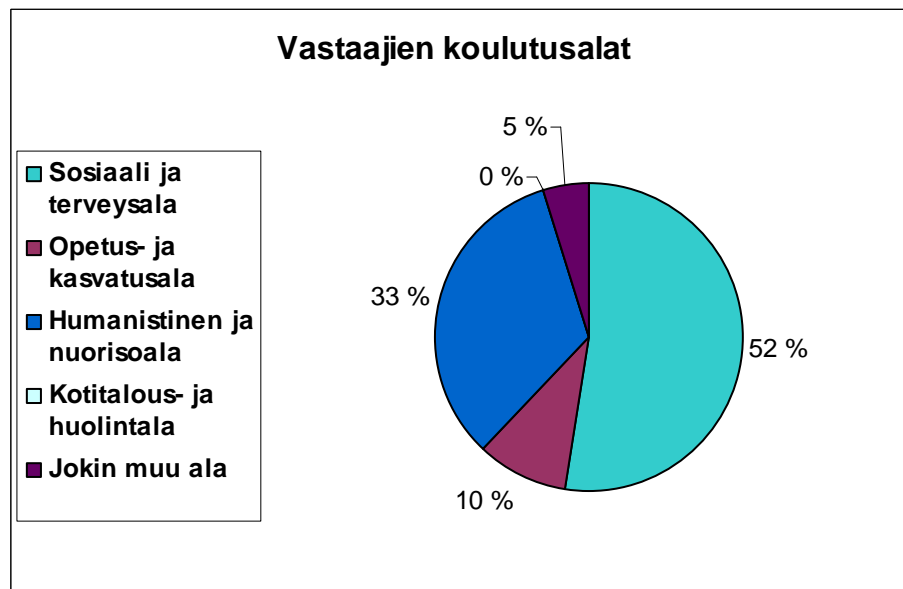
5.1 Erilaiset työroolit ammatillisessa perhekodissa

Tutkin APKL perhekotien työntekijöiden erilaisia työrooleja kysymällä haastattelussa millaiset eri toiminnot kuuluvat heidän työnkuvaansa. Tällöin he valitsivat työtehtävien listasta ne, joita he tekevät ammatillisessa perhekodissa. Kysymyksenasettelu oli siinä määrin epäonnistunut, että vaikka vastaajat luettelivat kernaasti heille kuuluvia tehtäviä, kysymys ei antanut heille mahdollisuutta nostaa esiin heidän tärkeimpiä tehtävänkuviaan tai asioita, joista on esimerkiksi työ sopimuksessa erikseen sovittu. Sen vuoksi tähän tutkimuskysymykseen asetetut kysymykset eivät kenties antaneet aivan yhtä laajaa aineistoa kun olin odottanut. Eri tehtävänimikkeistä saatu tieto antaa kuitenkin vahvoja viitteitä siitä, että perhekodeissa todella on erilaisia työrooleja.

Sain kerättyä tutkimukseeni 23 vastausta. Vastaajista 74 % oli naisia ja 26 % miehiä. Vastaajat olivat iältään 18 ja 63 vuoden väliltä ja työntekijöiden keski-ikä oli 37 vuotta. Vastaajien koulutustaso vaihteli runsaasti ja koulutustaustaa löytyi kaikilta koulutuksen tasoilta: peruskoulupohjalla työskenteli 9 % työntekijöistä, 17 % oli opistotason tutkinto, 43 % ammattikoulututkinto, 22 % ammattikorkeakoulututkinto ja 9 % yliopistotason tutkinto (Taulukko 1.). Suurin osa vastaajista, eli 52 %, oli suorittanut sosiaali- ja terveysalan tutkinnon. Toiseksi yleisin tutkinto, nuorisoalan tutkinto, oli 33 % vastaajista. Lisäksi 10 % vastaajista oli opetus tai kasvatusalan tutkinto ja 5 % alaan liittymätön tutkinto (Taulukko 2.).



Taulukko 1. Vastaajien koulutustaso



Taulukko 2. Vastaajien koulutusalat

Ammatillisten Perhekotien Liiton haastatelluilla perhekotityöntekijöillä oli yhteensä 12 erilaista työnimikettä. Teemoittelemalla näitä nimikkeitä ryhmiin, sain koottua niistä viisi erilaista työroolia: ohjaaja, hoitaja, lomittaja, kodinhoitaja, ja esimies. Näiden nimikkeiden alle aloin koota eri työroolien tekijöille ominaisia piirteitä, sekä taustoja. Vastauksia luettaessa pitää ottaa huomioon, että neljällä vastaajalla oli kaksi työnimikettä, joten heidän vastauksensa on käsitelty molempien ammattinimikkeiden kohdalla. Näistä eri työrooleista kerrotaan lisää seuraavissa alaluvuissa.

5.1.1 Ohjaaja

Vastaajista 13 työskentelee ohjaajan tehtävissä. Näitä nimikkeitä olivat: ohjaaja, lasten ja nuorten ohjaaja, sekä lasten ja nuorten erityisohjaaja. Miespuolisista vastaajista suurin osa, eli 67 % työskenteli ohjaustehtävissä. Ohjaustehtävissä työskentelevien koulutustaso oli korkea: yli puolet vastanneista oli suorittanut alemman tai ylemmän korkeakoulututkinnon. Ohjaajien kouluttautuneisuutta voidaan sanoa korkeaksi, koska kaikkien vastaajien kohdalla ammattikorkeakoulu- tai yliopistotutkinnon suorittaneita oli vain 31 %. Kaikki ohjaajat olivat kouluttautuneet niin ikään lastensuojelutyöhön sopiville aloille: sosiaali- ja terveysalalle, nuorisosalalle tai kasvatus- ja opetusalalle. Ohjaajien ammattitutkinnot olivat myös huomattavan uusia, koska 70 % koulutuksista oli suoritettu vuonna 2006 tai sen jälkeen.

Kaikilla ohjaajilla oli työkokemusta ennen tähän perhekotiin työllistymistä, mutta vain alle puolet vastaajista oli työskennellyt aikaisemmin toisessa perhekodissa tai muissa lastensuojelun työtehtävissä. Tätä lukua selittää todennäköisesti ohjaajien alhainen keski-ikä, 35 vuotta: vastaajilla ei ole ollut aikaa hankkia työkokemusta niin monesta eri alan työpaikasta tai ennen ammattiin valmistumista alan työpaikat eivät ole edes auenneet heille. Ohjaajista 70 % koki, että heidän aikaisempi koulutuksensa ja työkokemuksensa oli valmistanut heitä riittävästi nykyiseen työtehtävään. Loppujen 30 % mielestä ne eivät olleet valmistaneet heitä kuin jossain määrin ja että esimerkiksi lisäkoulutus jonkin hoito- tai terapiamuodon hallitsemiseen antaisi heille lisää valmiuksia tehdä työnsä paremmin.

Kun kaikkien vastaajien tuloksia tarkastellaan yhtä aikaa, ovat perhekotityöntekijät työskennelleet nykyisessä työpaikassaan keskimäärin 1-3 vuotta. Ohjaustehtävissä olevilla näyttää kuitenkin olevan pidempi työkokemus, koska heidän kohdallaan keskimääräinen pituus nykyiselle työsuhteelle on 4-5 vuotta. Erityistä ohjaajille on myös se, että kaikki tutkimukseen vastanneista osa-aikaisista työntekijöistä toimivat nimenomaan ohjaustehtävissä. Kaikki ohjaustehtävissä työskentelevät kokivat voineensa vaikuttaa työnkuvaansa vähintäänkin jossain määrin. Lähes kaikki ohjaajat kokivat myös pystyvänsä hyödyntämään työssään omaa harrastuneisuuttaan tai mielenkiinnon kohteitaan. Kaikki tutkimuk-

seen vastanneet työskentelevät työyhteisössä, jossa on perhekotivanhempien lisäksi enemmän kuin yksi työntekijä: keskimäärin jokaisessa perhekodissa on 3 työntekijää. Ohjaajat kokivat voivansa vaikuttaa työyhteisössä tehtäviin päätöksiin keskimäärin useimmiten, kun asteikkona oli: ”ei koskaan - silloin tällöin – useimmiten - aina”. Tulos oli sama myös kaikkien vastanneiden kohdalla.

Ohjaajien työnkuvat olivat joiltain osin samankaltaisia, mutta myös hajontaa löytyi. Kuten olettaa saattaa, kaikkien ohjaus-tehtävissä työskentelevien henkilöiden tehtäviin kuuluivat päivittäiset toimet, eli asiakkaiden kasvatus, perushoitto ja huolenpito, raportointi, sekä pääosin myös kodinhoitoon liittyvät tehtävät. Myös yhteydenpito asiakkaiden perheisiin, sekä yhteistyökumppaneihin näyttävät kuuluvan yhtä vastaajaa lukuun ottamatta jokaisen ohjaajan perustyöhön. Suurinta hajontaa oli tehtävissä, joissa vaaditaan vielä erityisempien taitojen hallintaa ja jotka selvästi kuuluvat yleensä perhekodin vanhempien tehtäviin. Näitä olivat pääasiallisesti taloudenpito ja hallinnolliset tehtävät, jotka kuuluivat vain 27 % vastaajien tehtävänkuvaan.

Kun tarkastellaan lähemmin niitä työtehtäviä, jotka luontevimmin sopisivat ohjaajan tehtävänkuviin, voidaan nähdä hieman vaihtelua. Näitä tehtäviä olivat asiakkaiden läksyistä huolehtiminen, sekä vapaa-ajasta ja harrastustoiminnasta huolehtiminen. Kaikki ohjaajat huolehtivat asiakkaiden vapaa-ajanvietosta, joka on mielestäni näistä selvistä ohjaajan töistä vielä yksiselitteisimmin tehtävä, jossa vaaditaan hyviä ohjaus- ja vuorovaikutustaitoja. Tutkimustuloksista ei löydy yhtä ainoaa syytä siihen, miksi kaikki ohjaajat eivät tee edellä mainittuja muita ohjauksellisia töitä; todennäköisesti kyseessä on yksinkertaisesti perhekohtaiset erot työnjaossa. Lähes kaikki ohjaajat osallistuvat verkostopalaveriin ja syynä siihen, miksi jotkut eivät osallistu, saattaisi olla työsuhteen osa-aikaisuus. Oletukseni pohjautuu tutkimukseni tuloksiin, joiden mukaan niistä ohjaajista, jotka eivät osallistu verkostopalaveriin, kaksi kolmasosaa on osa-aikaisessa työsuhteessa. Osa-aikaisuuden täytyy näkyä myös joidenkin tehtävien karsimisena, jolloin kokouksiin osallistuminen saattaa olla yksi näistä. Se, että niin monen ohjaajan tehtävänkuvaan kuitenkin kuuluvat erilaiset palaverit, kertoo varmasti työroolin tärkeydestä: lapsen lähellä, erilaisissa tilanteissa työskentelevällä ohjaajalla on erityisen hyvä näköalapaikka lapsen kuulumisiin

ja kehittymiseen käytännön työssä. Ohjaajan työrooli näyttää olevan näiden työtehtäväkuvauksien varjossa monipuolinen ja tätä kuvaa vahvistaa se, että yli puolet ohjaajista kokee, että hänen työnkuvansa on jokseenkin samanlainen muiden perhekodin työntekijöiden kanssa. Tutkimustuloksista ei pysty näkemään työskenteleekö samassa perhekodeissa useampi työntekijä samalla nimikkeellä tai samassa työtehtävässä, joten jää tulevien tutkimusten varaan selvittää ovatko ammatilliset perhekodit todella niin tasavertaisia työpaikkoja, että tehtävänkuvuissa on havaittavissa vain vähäisiä eroja.

5.1.2 Hoitaja

Toinen selvä työrooli, joka erottui vastaajien työnimikkeistä, oli hoitaja. Hoitajana työskentelee vastaajista kaksi henkilöä. Hoitajat vaikuttavat olevan iältään keskimääräistä vanhempia: heidän keski-ikänsä, 50 vuotta, on 15 vuotta enemmän kuin ohjaajien keskiarvo ja 13 vuotta kaikkien vastaajien keski-ikää enemmän. Hoitajan tehtävissä työskenteli molempien sukupuolten edustaja. Hoitajana toimivien koulutus vaihteli peruskoulusta ammattikoulussa suoritettuun sosiaali- ja terveysalan tutkintoon. Vastaajien valmistuneisuus tehtäviinsä erosi hieman toisistaan: toinen hoitajista oli sitä mieltä, että aikaisempi koulutus ja kokemukset ovat valmistaneet häntä riittävästi nykyiseen työtehtävään ja toista taas vain jossain määrin. Jälkimmäinen vastaaja arvioikin, että lisäkoulutus ja käytännön kokemukset lisääisivät hänen valmiuksiaan toimia parhaalla mahdollisella tavalla nykyisessä työssään.

Hoitajien työlle näyttää olevan ominaista se, että työsuhde on täysipäiväinen ja työtehtävät ovat pysyneet samanlaisina koko työsuhteen ajan. Molempien hoitajien työsuhde oli kestänyt alle vuoden. Hoitajat ovat pystyneet vaikuttamaan työnkuvaansa jossain määrin, asteikolla ”kyllä – jossain määrin – ei”. Tämä on hieman huonompi tulos verrattuna kaikkien vastanneiden tuloksiin, jossa noin puolet vastaajista sanoo voineensa vaikuttaa työnkuvaansa hyvin. Tulos selittää varmasti myös sitä, että toinen hoitajista ei voi hyödyntää työssään lainkaan omia harrastuksiaan tai kiinnostuksen kohteitaan. Hoitajien työtehtävät näyttivät olevan hyvin samantyyppisiä kuin ohjaajien: perushoidon- ja huolenpitotehtävät kuuluivat molemmille hoitajille, niin kuin myös jokapäiväisen arjen tehtävät, ko-

dinhoito ja ruoanlaitto, asiakkaiden koulutehtävistä, vapaa-ajasta ja harrastustoiminnasta huolehtiminen. Vain toisen hoitajan työtehtäviin kuului yhteydenpito asiakkaiden perheisiin ja yhteistyötahoihin. Molempien vastaajien työnkuvaan kuului kuitenkin verkostopalaverieihin osallistuminen. Kun ohjaajien kohdalla osa työntekijöistä teki myös taloudenpidon ja hallinnon tehtäviä, eivät hoitajat tehneet niitä lainkaan.

5.1.3 Lomittaja

Lomittaja, eli perhekotivanhempien vakituinen sijainen, oli myös selkeä rooli, joka nousi tutkimuksen vastauksista. Lomittajia tarvitaan perhekodeissa, koska lastensuojelulaki osoittaa perhehoitajilla, kuten kelle tahansa työntekijälle, tietyn määrän vapaapäiviä kalenterikuukautta kohden (Lastensuojelulaki 2007 ja Rätty 2007, 320). Kolmella neljästä perhekotivanhempien lomittajista oli kaksi työnimikettä, joista toinen oli kaikissa tapauksissa ohjaaja. Vain yksi vastaaja työskenteli ainoastaan lomittajan tehtävissä. Lomittajina toimi sekä naisia, että miehiä ja myös lomittajien, niin kuin hoitajienkin, keski-ikä on melko korkea, 47 vuotta. Lomittajien aikaisemmat työkokemukset eivät eroa juurikaan muiden vastaajien työkokemuksista: puolella lomittajista on aikaisempaa kokemusta terveydenhoidon, sosiaalialan tai kasvatustalouden töistä tai täysin eri alan työkokemuksesta. Yksittäisillä vastaajilla oli myös työkokemusta toisesta perhekodista tai muusta lastensuojelutyöstä.

Kuten muillakin perhekotityöntekijöillä, myös lomittajien taustakoulutus oli moninainen. Lomittajien yleisin ammattitutkinto on nuorisosalalta, yhdellä vastaajalla oli sosiaali- ja terveysalan tutkinto. Tutkinnot olivat laajuudeltaan opisto-, ammattikoulu- tai ammattikorkeakoulutasoisia ja ne oli suoritettu keskimäärin neljä vuotta sitten. Lomittajilla näyttää olevan siinä määrin keskimääräistä parempi asema työpaikallaan, että kolme vastaajaa koki voineensa vaikuttaa työnkuvaansa paljon ja yksi vain jossain määrin. Kaikkien vastanneiden kesken työnkuvaansa paljon vaikuttaneita työntekijöitä oli vain hieman reilu 50 %, joten yhden ammattiryhmän kohdalla 25 prosenttiyksikköä suurempi tulos on merkittävä. Suurin osa lomittajista pystyi myös hyödyntämään työssään harrastuksiin ja mielenkiinnon kohteitaan. Lomittajat kokivat pääsääntöisesti pystyvänsä

vaikuttamaan työpaikalla tehtäviin päätöksiin kuitenkin vain silloin tällöin, asteikolla ”ei koskaan – silloin tällöin – useimmiten – aina”.

Lomittajien työtehtävät näyttävät olevan selkeämpiä tai säännönmukaisempia kuin muiden työntekijöiden. Käytännössä se tarkoittaa sitä, että lomittajat tekevät kaikkia perhekodin töitä: kodinhoitoa, lasten hoitoa ja kasvatusta, sekä ohjaamiseen liittyviä työtehtäviä. Ainoastaan taloudenhoito ja hallinnolliset työt kuuluivat vain puolelle lomittajista. Kaikki lomittajat kokivat oman työnkuvansa olevan jossain määrin samanlainen muiden työntekijöiden kanssa. Tämä viitanee lomittajien asemaan työyhteisössä, jossa tehdään sitä työtä, jossa tarvitaan tekijöitä. Esimiehen asema tarkoittaa kuitenkin lomittajalle myös muita työntekijöitä suuremman vastuun kantamista, mikä muuttaa tilannetta vähintään jossain määrin, kuten vastaajat kuvasivat. Vaikka yhteneväisten tehtäväkuvien perusteella lomittajien työnkuva näyttää selkeältä, kolme neljästä lomittajasta sanoo sen muuttuneen viimeisen vuoden aikana siinä määrin, että tehtäviä on enemmän kuin ennen. Nämä kaikki kolme lomittajaa työskentelivät myös ohjaajan tehtävissä, joten nimenomaan kaksoisroolin hoitaminen saattaa huomauttakin lisätä työntekijän tehtäviä. Tärkein syy tehtävien lisääntymiseen olikin lomittajien mielestä tarpeiden muuttuminen ja toissijaisena syynä omien taitojen kehittyminen. Ainoastaan lomittajan roolissa työskentelevän henkilön työtehtävissä ei ollut tapahtunut vuoden aikana mitään muutosta.

5.1.4 Kodinhoitaja

Kodinhoitajan työssä toimii Ammatillisten Perhekotien Liiton jäsenperhekodeissa kaksi henkilöä ja heidän nimikkeensä olivat kodinhoitaja ja emäntä. Molemmat henkilöt ovat naisia ja toinen vastaajista toimii kodinhoitajan tehtävän lisäksi ohjaajan tehtävässä. Molemmilla vastaajilla on ammattikoulutason tutkinto sosiaali- ja terveysalalta, mutta ne on suoritettu hyvin eri aikoihin: toinen tänä vuonna ja toinen yli kymmenen vuotta sitten. Molemmat kodinhoitajat ovat työskennelleet nykyisessä työpaikassaan erityisen pitkään verrattuna muihin työntekijöihin. Kaikkien vastaajien tuloksia vertailtaessa työsuhteen pituus on keskimäärin 1-3 vuotta, mutta kodinhoitajilla se on keskimäärin peräti yli kymmenen vuotta. Molempien kodinhoitajien työsuhde on myös täysipäiväinen.

Huolimatta kodinhoitajien koulutustaustasta, heillä ei kummallakaan ole aikaisempaa työkokemusta toisesta perhekodista tai muusta lastensuojelutyöstä. Toisella vastaajalla oli kuitenkin kokemusta muusta terveydenhoito, sosiaalialan ja kasvatustöistä ja molemmilla kodinhoitajilla oli kokemusta myös täysin eri alan töistä kuin mitä edellä mainittiin.

Samaan aikaan kodinhoitajana ja ohjaajana työskentelevän henkilön työtehtävät olivat lisääntyneet kuluneen vuoden aikana, kun taas ainoastaan kodinhoitajana työskentelevän työtehtävät olivat vähentyneet. Sama ilmiö näkyi myös lomittajien kohdalla: ainoastaan kahta tehtävää samaan aikaan hoitavat lomittajat kokivat työtehtävien lisääntyneen. Kodinhoitajien tehtävät näyttävät keskittyvän tutkimustulosten mukaan hieman suppeammalle alalle, sillä heillä on vähemmän työtehtäviä kuin esimerkiksi hoitajilla. Kodinhoitajat huolehtivat perhekodeissa muiden työntekijöiden tavoin asiakkaiden hoidosta ja huolenpidosta, sekä ohjauksesta, olivat yhteydessä asiakkaiden perheisiin ja luonnollisesti tekivät myös ruokaa ja vastaavat kodin hullosta. Kumpikaan kodinhoitaja ei osallistunut verkostopalaveriin ja vain toinen vastaajista oli työssään yhteydessä yhteistyötahoihin ja raportoi päivän tapahtumista. Kodinhoitajat kokivat voineensa vaikuttaa työnkuvaansa hieman eri tavoin: toinen vastaajista sanoi vaikuttaneensa työnkuvaansa paljon ja toinen vain jossain määrin. He kokivat pystyvänsä hyödyntämään työssään harrasteitaan ja mielenkiinnon kohteitaan samassa määrin: toinen hyvin ja toinen vain jossain määrin. Kodinhoitajilla oli eri näkemykset myös omasta vaikutuksesta työyhteisössä tehtäviin päätöksiin: toinen koki voivansa vaikuttaa päätöksiin useimmiten ja toinen vain silloin tällöin. Kaikissa vaikuttamiseen liittyvissä kysymyksissä nuorempi kodinhoitaja oli epävarmempi ja näki itsellään olevan vähemmän vaikutusvaltaa kuin vanhemmalla samassa työtehtävässä toimivalla.

5.1.5 Esimies

Vastoin odotuksiani, haastateltujen vastauksista nousi kolme vastaajaa, joiden tehtävät olivat esimiestehtäviä. Kaksi vastaajista toimii perhekotivanhempina ja yksi vastaavana ohjaajana. Perhekotivanhempana voi siis toimia myös niin, että ammatillinen perhekoti laajentaa toimintaansa ja palkkaa toiseen perhekotiin

vanhemmat, jotka toimivat täten työntekijöinä. Tässä tilanteessa perhekotivanhempien rooli on monella lailla samanlainen kuin yrittäjienkin, mutta yrityksen johtaminen, esimerkiksi hallinnollisten töiden hoitaminen ja suurten hankintojen tekeminen, ovat yhä yrittäjien vastuulla. Esimiestehtävissä toimi molempien sukupuolten edustajia ja vastaajat olivat koko tutkimuksen vastaajiin verrattuna keskimääräistä nuorempia, 30-vuotiaita. Esimiesten taustatutkintona oli kahdessa tapauksessa ammattikoulussa suoritettu sosiaali- ja terveysalan tutkinto ja yhdessä tapauksessa saman alan opistotasoinen tutkinto. Vastaajien tutkimukset olivat heidän nuoreen ikäänsä nähden melko vanhoja, keskimäärin seitsemän vuotta sitten suoritettuja. Myöskään esimiehillä ei ollut muita vastaajia enempää aiempaa työkokemusta toisesta perhekodeista tai muusta lastensuojelualan työstä: esimiehistä vain kahdella oli jompaakumpaa edellä mainituista. Lisäksi kahdella esimiehellä oli aiempaa kokemusta sosiaali- ja terveysalan tai koulutusalan työstä. Kaksi kolmesta esimiehestä oli sitä mieltä, että aikaisempi koulutus ja työkokemus ovat myös valmistaneet heitä riittävästi nykyiseen tehtävään, yhden mielestä vain jossain määrin.

Kaikki esimiehet olivat kokopäiväisessä työsuhteessa. Esimiesten työsuhteet olivat varsin nuoria, sillä kahdella vastaajalla kolmesta työsuhde oli kestänyt alle vuoden ja yhdellä 1-3 vuotta. Heidän kohdallaan työt olivat kuitenkin ehtineet lisääntyä, joko lähtötilanteesta katsottuna tai viimeisen vuoden aikana ja muutokset johtuivat kaikkien mielestä yksinomaan tarpeiden muuttumisesta. Esimiehistä kaksi koki voineensa vaikuttaa työnkuvaansa paljon ja yksi ei lainkaan. Kaikki vastaajat pystyivät myös hyödyntämään harrastuksiaan ja muita kiinnostuksenkohteitaan työssään. Esimiehet eivät kuitenkaan nähneet olevansa erityisessä asemassa päätöksenteon suhteen, sillä vain yksi vastaaja koki voivansa vaikuttaa työyhteisössä tehtäviin päätöksiin aina ja kaksi useimmiten tai silloin tällöin. Nämä vastaukset antavat mielestäni osviittaa siitä, että vastaajilla on vaikutusvaltaa työpaikallaan, mutta vastuuta ei ole sysätty kokonaan esimiesten niskaan, vaan perhekotivanhemmilla on tärkeä rooli kaikessa päätöksenteossa.

Tehtävälisästä, josta työntekijät valitsivat omaan työnkuvaansa kuuluvat toimet, oli myös mahdollisuus valita kohta ”täysin samat tehtävät kuin perhekotivanhemmilla”. Molemmat perhekotivanhempina toimivat valitsivat tämän koh-

dan, joskin toinen heistä tarkensi vielä, että esimerkiksi suurten hankintojen kohdalla perhekotiyrittäjä päättää ja hyväksyy ne. Toisenlaisessa esimiestehtävässä toimiva vastaaja valitsi itse listalta lähes kaikki muut tarjolla olleet tehtävät, paitsi taloudenhoidon. Hallinnollisten töiden hän kuvasi spontaanisti tarkoittavan kohdallaan esimerkiksi työvuorolistojen laatimista. Vaikka esimiestehtävissä toimivat työntekijät näyttävät tekevän työtehtäviä monipuolisemmin kuin joidenkin muiden työroolien tekijät, he kaikki olivat sitä mieltä, että heidän työnkuvansa on täysin samanlainen kuin muiden työyhteisössä toimivien.

5.1.6 Muut

Lisäksi vastauksista nousi kaksi muuta työnimikettä, joista yhden nimike oli lähikasvattaja ja kahden perhekotityöntekijä. Lähikasvattajan nimikettä oli vaikea yhdistää mihinkään edellä mainituista muista rooleista. Koen kasvattamisen olevan vielä omanlaisensa tehtävä, eikä yhdistettävissä esimerkiksi ohjaamiseen tai hoitamiseen. Tuija Suikkanen-Malin mukaan vertaiskasvattajan termillä viitataan tasa-arvoiseen kasvattajaan perhekotivanhempien kanssa: tarkoittaa-ko lähikasvattaja siis samantyyppistä, ehkä jopa esimiestasoista työnimikettä (Suikkanen-Mali 2009)? Lähikasvattajana toimivan vastaajan työtehtävät eivät kuitenkaan viitanneet tähän, vaan ne olivat hyvin samantyyppisiä kuin hoitajilla ja kodinhoitajilla: keskittyen arjen perustyöhön, johon ei kuitenkaan kuulu yhteydenpitoa yhteistyötahoihin tai asiakkaiden perheisiin, eikä taloudenhoitoa tai hallinnollisia töitä. Lähikasvattaja oli vastaajien keski-ikää vanhempi, hänen työsuhteensa nykyisessä työpaikassa oli kestänyt 6-10 vuotta, eikä hänellä ollut alalle sopivaa ammattitutkintoa.

Perhekotityöntekijän tittelin arvioiminen taas on siinä määrin hankalaa, ettei se vielä itsessään kerro mitään työn sisällöstä. Pohdin voiko työntekijän nimike todella olla näin epäselvä, mutta koska kaksi vastaajaa spontaanisti ilmoitti sen haastattelussa, ei kyseessä voi olla pelkkä virhe tai väärinymmärrys liittyen esimerkiksi kysymyksenasetteluun. Molemmat perhekotityöntekijät ovat naisia ja erityistä heissä on se, että he ovat erittäin nuoria, keski-ikä on 23 vuotta. Perhekotityöntekijöillä on molemmilla ammattikoulutasoinen tutkinto, toisella sosiaali- ja terveystieteiden alalta ja toisella täysin sosiaalialan ulkopuolinen tutkinto. Vastaa-

jat ovat työskennelleet perhekodissa melko lyhyen ajan, toinen alle vuoden ja toinen 1-3 vuotta. Molempien työsuhde on täysipäiväinen. Kummallakaan perhekotityöntekijällä ei ollut aiempaa kokemusta muista perhekodeista tai lastensuojelualan töistä. Toisella vastaajalla oli kokemusta muusta terveys- ja sosiaalialan tai kasvatustöistä ja toisella täysin eri alan työkokemusta. Vastaaja, jolla ei ollut alaa vastaavaa koulutusta, koki, että aikaisempi koulutus ja työkokemus eivät ole valmistaneet häntä riittävästi nykyiseen työtehtävään. Perhekotityöntekijöiden työnkuva oli todella monipuolinen, koska he tekivät kaikkia muita annetun listan työtehtäviä, paitsi taloudenhoitoon ja hallinnointiin liittyviä tehtäviä. Molemmat vastaajat kokivat myös voivansa vaikuttaa työyhteisössä tehtäviin päätöksiin useimmiten.

5.2 Yhteisöpedagogien työtehtävät APKL:n perhekodeissa

Ennen yhteisöpedagogeihin liittyviä kahta kysymystä kullekin vastaajalle luettiin lyhyt esittely liittyen kansalaistoiminnan ja nuorisotyön koulutusohjelmaan:

*”Yhteisöpedagogi on kansalaistoiminnan ja nuorisotyön alemman korkeakoulututkinnon suorittanut ammattilainen. Opinnot valmista-
vat toiminnan kokonaisvaltaiseen kehittämiseen, yhteisöllisyyden
rakentamiseen, yksilöiden ja ryhmien innostamiseen sekä sosiaali-
sesti kestäväen kehityksen tukemiseen.”*

(Humanistinen ammattikorkeakoulu 2009.)

Kaikista vastaajista 5 ilmoitti, että heidän työyhteisössään työskentelee yksi yhteisöpedagogi. Samasta perhekodista haastateltiin kuitenkin mahdollisesti kaikki työntekijät, eli useampi vastaaja on voinut puhua samasta yhteisöpedagogista vastatessaan. Kun työntekijöiden keskimääräinen määrä perhekotiin kohti on noin 3 työntekijää, voidaan olettaa, että yhteisöpedagogeja työskentelee 1-2 perhekodissa.

Vastaajilta kysyttiin myös heidän mielikuvaansa siitä, tarjoaako heidän työpaikansa sopivia tehtäviä yhteisöpedagogeille ja mitä tehtäviä erityisesti. Vastaukset olivat hyvin erilaisia, koska koulutusnimikkeen ja tutkinnon tunnettuus vaihtelivat huomasti. Huolimatta siitä, että korostin näiden kysymysten asettelussa vastaajille mielikuvan tärkeyttä vastaamisessa, neljä henkilöä jätti kohdan tyh-

jäksi. Loput 19 vastaajaa olivat sitä mieltä, että yhteisöpedagogeille olisi sopivia tehtäviä heidän työpaikallaan. Kun vastausta pyydettiin perustelemaan, nousi esiin selkeitä teemoja, jotka toistuivat useassa vastauksessa: ohjaaminen, yhteisöllisyyden ja yhteishengen luominen, sekä esimiestehtävät.

Kaikkiaan 9 vastauksessa mainittiin, että erilaiset ohjaustehtävät, sekä niiden suunnittelu, että toteutus, sopisivat yhteisöpedagogin tehtäväksi. Vastaajat mainitsivat lisäksi, että yhteisöpedagogi pystyy ottamaan huomioon eri-ikäiset lapset ja nuoret, sekä ohjaamaan erityisryhmiä. Vastauksissa nousi esiin sekä säännöllisen harrastustoiminnan, että erilaisten teema-päivien järjestäminen. Yhteisöpedagogi koettiin myös vahvana yhteisöllisyyden ja yhteishengen rakentajana: 4 vastaajaa esitti tätä mahdolliseksi yhteisöpedagogin rooliksi. Eräs nais-vastaaja kuvasi asian seuraavasti:

”Kaikessa perhekodin toiminnassa vahvistaa yhteisöllisyyttä ja osallisuutta.”

Vastauksissa tuli esiin myös se, että perhekoti on työympäristönä hyvin tasavertainen ja että kaikki työntekijät tekevät hyvin samantyyppisiä toimia. Eräs mies- vastaaja totesi asian, kuten työn nimessäkin näkyy, hyvin tyhjentävästi: ”Jokainen tekkee mitä ehtii ja kerkeää”. Kahdeksassa vastauksessa todettiin, että perhekodin arkirutiinit ovat sopivia tehtäviä yhteisöpedagogille, näitä olivat esimerkiksi: hoito ja huolenpito, ruoanlaitto, kodinhoito, harrastus- ja vapaa-ajantoiminnasta huolehtiminen, raportointi ja osallistuminen kokouksiin kuten verkostopalaveri-ihin. Kahdessa vastauksessa kuitenkin eriteltiin, että kodinhoito ja ruoanlaitto eivät kuulu yhteisöpedagogin tehtäviin. Toinen vastaajista perusteli näkemystään sillä, että ne ovat yksinkertaisempia tehtäviä, joita voivat paremminkin hoitaa alemman koulutuksen suorittaneet henkilöt. Vaikka asiakkaiden kasvatus nähtiin yhtenä osana perhekodin päivittäistä työtä, mainittiin se vielä 5 vastauksessa erikseen. Yksi vastaaja oli lisäksi sitä mieltä, että lasten kehittämissuunnitelmien toteenpano sopii yhteisöpedagogin tehtäväksi.

Viimeisenä esiin nousseena teemana olivat esimiestehtävät. Vastaajista 6 mainitsi, että perhekotivanhemman, eli yrittäjän tai vastuuhjaajan tehtävät sopisivat yhteisöpedagogille. Lisäksi hallinnolliset työt ja talouden, eli rahaliikenteen

hoitoon liittyvät työt mainittiin kahdessa vastauksessa erikseen. Osa vastaajista, jotka näkivät esimiestehtävien sopivan yhteisöpedagogeille, työskentelivät työyhteisössä, jossa yhteisöpedagogille oli annettu edellä mainitun tyyppisiä työtehtäviä, jolloin esimerkki ohjasi heidän mielipidettään vahvasti. Lisäksi kahdessa vastauksessa tuli esiin toisenlainen esimiestason tehtävä, joka liittyi muiden työntekijöiden ohjaamiseen. Toinen vastaajista kuvasi mahdollista tehtävää niin ikään työnohjauksen tyyppiseksi, työyhteisön ohjaukseksi. Toinen taas esitti, että yhteisöpedagogi voisi valmentaa työntekijöitä sosiaalisten taitojen kehittämisessä.

6 POHDINTA

6.1 Ammatillisen perhekodin työyhteisössä on erilaisia työrooleja

Tutkimusaineistoni mukaan Ammatillisten Perhekotien Liiton jäsenperhekotien työntekijöillä on yhteensä 12 erilaista työnimikettä. Teemoittelemalla näitä työnimikkeitä suurempien otsikoitten alle, tulin siihen tulokseen, että perhekodeissa työskentelee perhekotivanhempien lisäksi ohjaajia, hoitajia, kodinhoitajia, esimiehiä ja lomittajia. Tämän lisäksi perhekodeissa saattaa olla olemassa vielä joku tai joitain muita työrooleja, joista saatiin tutkimuksessa viitteitä, mutta niitä ei pystytty tämän aineiston perusteella liittämään yllä mainittuihin työrooleihin tai nimeämään omiksi rooleiksi. Oletukseni tutkimusta ja tutkimuslomaketta suunnitellessani oli, että roolien muodostumiseen vaikuttavat moninaiset tekijät. Tässä kappaleessa pyrin esittämään tärkeimpiä huomioita liittyen perhekotityöntekijöiden rooleihin. Esitän roolien muodostumiseen vaikuttavia syitä sellaisessa muodossa, joka kuvaa tietyn roolin sisällä olevia eroavaisuuksia ja samanlaisuuksia ja korostan sen kautta sitä, millaisilla tekijöillä on merkitystä roolin muodostumisessa ja millä ei.

Yhteistä perhekotityöntekijöiden työrooleille on se, että ne eivät selvästikään ole työtehtävä-lähtöisiä. Työtehtävissä oli huomattavissa, että tietyt arkipäivän tehtävät kuuluivat kaikille työntekijöille ja vain muutamat työtehtävät tekivät eron roolien välille. Näitä mainitsemiani arkipäivän töitä, ”kaikkien töitä”, olivat asiakkaiden kasvatus, hoito ja huolenpito, koulutehtävistä, vapaa-ajasta ja harrastuk-

sista huolehtiminen, sekä ruoanlaitto ja kodinhoito. Sen sijaan raportointi, yhteydenpito yhteistyötahoihin ja asiakkaiden perheisiin, sekä verkostopalaveri-
hin osallistuminen kuuluvat vain osalle työntekijöistä. Taloudenhoito ja hallinnol-
liset tehtävät kuuluvat vain harvoille vastaajista.

Vastaajista puolet on sitä mieltä, että heidän työtehtävänsä ovat lähes saman-
laiset kuin muiden samassa perhekodissa työskentelevien ja 30 % mielestä täy-
sin samanlaiset. Onko erilaisilla tehtävänimikkeillä siis painoarvoa käytännön
työssä, jos kaikki kuitenkin tekevät samaa työtä? Onko perhekotityöhön turha
kouluttautua ammattikorkeakoulussa tai yliopistossa, jos käytännön töihin oppii
ammattikoulututkinnon suorittamalla? Eräs vastaaja sanoi haastattelussa spon-
taanisti kommenttina johonkin kysymyksistä, että perhekodeissa pyritään hyö-
dyntämään työntekijöiden parhaita puolia. Kommentti sai minut pohtimaan toi-
senlaista, todennäköisempää mahdollisuutta: työntekijöiden henkilökohtaiset
vahvuudet, joihin sekä taustakoulutus, että elämäkokemus ovat vaikuttaneet,
näkyvät tehtävänkuvausta enemmän käytännön työtilanteissa ammatillisena
työotteena ja työtapana. Kumpakaan näistä vaihtoehtoista ei pysty todenta-
maan tämän tutkimuksen aineiston avulla. Asiaa voisi kuitenkin olla mielenkiin-
toista tutkia lisää esimerkiksi työssä jaksamisen näkökulmasta, sillä heikko
työnjako ja epäselvä työnkuva voivat pitkällä tähtäimellä vaikuttaa jaksamiseen
negatiivisesti. Työntekijöiden vahvuuksien hyödyntäminen on helppo tapa saa-
da aikaan parempia tuloksia ja vahvistaa työntekijän ammatti-identiteettiä.

Kun tutkimusaineistoa katsotaan kokonaisuutena, voidaan todeta, että aikai-
semmilla työkokemuksilla lastensuojelualalta ei ole mitään merkitystä siihen
millainen työrooli henkilöllä on nykyisessä perhekodissa. Vain 22 % vastaajista
oli aikaisempaa työkokemusta toisesta perhekodista tai muusta lastensuojelu-
alan työstä ja tämä työkokemus oli jakautunut tasaisesti kaikille työrooleille. Sen
sijaan henkilökohtaisilla ominaisuuksilla ja mielipiteillä, sekä oma-
aloitteisuudella on selvästi merkitystä työnkuvan muodostumiseen, sillä yli puo-
let vastaajista on saanut itse vaikuttaa rooliinsa. Perhekotityöntekijöitä, jotka
eivät ole saaneet lainkaan itse vaikuttaa työnkuvaansa, oli vain kaksi. Työnteki-
jöiden roolitukseen vaikuttavat myös muut työntekijät, sillä APKL:N perheko-
deissa on keskimäärin kolme työntekijää perhekotivanhempien lisäksi. Jotta

kaikkien vahvuudet pystytään ottamaan huomioon käytännön työssä, pitää työyhteisössä olla avoin ilmapiiri, jossa jokaiselle on tilaa tulla kuulluksi. Tutkimustulosten valossa näyttää siltä, että APKL:n perhekodeissa tällaiselle keskustelulle ja avoimuudelle on tilaa ja mahdollisuuksia, koska 61 % kaikista vastaajista koki voivansa vaikuttaa työyhteisössä tehtäviin päätöksiin useimmiten tai aina.

6.2 Työrooli koostuu monesta eri taustatekijästä

Pelkästään ohjaajan roolia tarkasteltaessa voidaan todeta, että tehtävässä työskentelevät nuoret vastaajat, joiden keski-ikä on 35 vuotta. Uskon, että ikä on todellinen vaikuttaja ohjaajan rooliin päätymiseen. Päätelmäni perustuu siihen, että ohjaajan tehtävissä, verrattuna muihin työrooleihin, on todennäköisintä joutua tekemään ”ylimääräistä” työtä suunnittelun ja toteutuksen vuoksi. Oman kokemuksen mukaan usein eniten halua ja ideoita tämän tyyppiseen toimintaan löytyy lyhyemmän kuin pidemmän työuran tehneiltä työntekijöiltä. Ohjaajat ovat pitkälle kouluttautuneita, pääosin korkeakoulututkinnon suorittaneita ja he ovat kouluttautuneet lastensuojelualalle sopiviin tutkintoihin. Kaikki osa-aikaisessa työsuhteessa olevat vastaajat työskentelivät ohjaajina. Lisäksi ohjaajien tutkimukset olivat keskimäärin kolme vuotta vanhoja. Näiden tietojen valossa näyttää siltä, että ohjaajana työskentelee myös työn ohella opiskelevia työntekijöitä. Ohjaajan työnkuva on monipuolinen, sillä ohjaajat tekevät pääsääntöisesti kaikkia perhekodin työtehtäviä, jotkut myös hallinnollisia ja taloudenhoitoon liittyviä töitä. Miehiä kiinnostavat ohjaajan tehtävät eniten perhekodin työrooleista ja ohjaajan tehtävä on myös yleisin kaikista tutkittujen perhekotien rooleista.

Hoitajan työssä toimii vanhempia työntekijöitä, joiden koulutustaso on melko matala. Eritasoisesta koulutuksesta huolimatta hoitajien ja ohjaajien työnkuvat ovat melko samantyyppiset. Myös hoitajat tekevät päivittäisiä hoidon, huolenpidon, ohjaamisen ja kodinhoidon tehtäviä; erona ohjaajiin on se, että yhteydenpito asiakkaiden perheisiin ja yhteistyötahoihin ei välttämättä kuulu heidän tehtäviin. Hallinnolliset ja taloudenhoitoon liittyvät työt eivät tutkimuksen valossa kuulu hoitajien työnkuvaan koskaan. Kodinhoitajan roolissa taas toistuvat kaikki muut edellä mainitut tehtäviä lukuun ottamatta verkostopalaverieihin osallistumista. Myös kodinhoitajien koulutustaso on alhaisempi ohjaajiin nähden, mutta

koulutusta kompensoi todella pitkä työkokemus, keskimäärin yli kymmenen vuoden ajalta nykyisessä työpaikassa.

Lomittajat työskentelevät lähes aina kaksoisroolissa: lomittajana ja ohjaajana. Lomittajana työskenteli hoitajien lailla hieman iäkkäämpiä työntekijöitä, keskimäärin 47-vuotiaita. Näyttää siltä, että lomittajan roolissa pidetään tärkeänä sekä hyvää tuntemusta perhekodista, että elämäkokemusta. Tästä antavat viitteitä lomittajien keskimääräinen ikä, sekä heidän työsuhteensa keskimääräinen pituus nykyisessä perhekodissa, noin neljä vuotta. Lomittajien kohdalla yllättävää on se, että korkeasta keski-ikästä huolimatta heidän ammattitutkintonsa ovat suoritettu keskimäärin vain neljä vuotta sitten. Ilmiö viitannee siihen, että lomittajan työ vaatii ammattiosaamista, jota voi saada vain alalle kouluttautumalla. Mahdollisesti osa lomittajista on myös ammatinvaihtajia.

Sitä vastoin esimiehenä toimivien henkilöiden tutkinnot olivat huomattavan vanhoja, seitsemän vuotta sitten suoritettuja, vaikka työntekijät olivat keskimäärin vain 30-vuotiaita. Kenelläkään esimiehellä ei ollut ammattikoulua korkeampaa koulutusta, jonka suorittamiseen olisi kulunut paljon aikaa, joten todennäköisesti näillä henkilöillä on sitä vastoin pidempiaikaisempaa työkokemusta ennen tähän perhekotiin työllistymistä. Tutkimuksesta ei selviä kuinka monta eri työnantajaa tai kuinka pitkiä työsuhteita vastaajalla on ollut ennen nykyistä työpaikkaa, mutta esimiehillä ei ollut sen enempää työkokemusta lastensuojelun alalta kuin muillakaan ammattiryhmillä. Esimiehenä toimivien matala koulutustaso on melko yllättävää, koska todennäköisesti heistä kukaan ei voisi toimia itse perhekotiyrittäjänä. Perhekotiyrittäjänä toimiminen edellyttäisi sitä, että heillä on soveltuvan tutkinnon lisäksi lastensuojelualaan liittyviä lisäopintoja ja työkokemusta, jolloin kokonaisuus täyttäisi lain sosiaalihuollon ammatillisen henkilöstön kelpoisuusvaatimuksista (Laki sosiaalihuollon ammatillisen henkilöstön kelpoisuusvaatimuksista 2005). Laki antaa kuitenkin tässä kohtaa mahdollisuuden ohittaa tiettyjä pykälä: jos yrityksen vastuuhjaaja organisoii kahta perhekotiyksikköä, ei toisessa yksikössä tarvitse olla erikseen vastuuhjaajaa. Ylipäätään on myös yllättävää, että tutkimuksen mukaan alemman koulutuksen saaneet johtavat ylemmän koulutuksen saaneita. Asiahan ei kuitenkaan ole aivan näin yksioikoinen, sillä kuten aiemmin viitekehyksessä mainittiin, koulu-

tuksen lisäksi kokemuksella ja persoonan sopivuudella on perhekotityössä todella suuri merkitys (Sosiaaliportti 2009)

6.3 Yhteisöpedagogi on tervetullut lisä moniammatilliseen perhekotityöyhteisöön

Yhteisöpedagogin koulutusohjelma on tällä hetkellä lain mukainen koulutus lastensuojelualan tehtäviin vain, jos työhön haetaan henkilöä nimikkeellä ”muu tehtävään soveltuva koulutus” ja jos hakijalla on tehtävänkuvaan sopivan koulutuksen lisäksi soveltuva määrä opintoja liittyen lastensuojeluun (Jukkala 2009, 79-80). Nykyiset Lastensuojelulain määrittelemät alan kelpoisuusvaatimuksen antavat nimetyt koulutukset eivät vastaa riittävän tehokkaasti korjaavan ja kuntouttavan lastensuojelutyön tarpeisiin. Tätä vajetta pyritään paikkaamaan muun muassa kehittämällä alan koulutuksia paremmin työelämän tarpeita vastaaviksi. Lastensuojelussa riittää varmasti työtä ja kehittämistä kaikille, koska työkenttä on niin laaja-alainen: se sisältää kasvua ja kehitystä edistävät peruspalvelut, kasvua tukevan ehkäisevän lastensuojelun, sekä kasvua korjaavan lapsi- ja perhekohtaisen lastensuojelutyön. Tutkimusten mukaan yhteisöpedagogeja työskentelee lastensuojelutyössä ja he toimivat useimmiten suorittavan tason kasvatus- ja ohjaustyössä, kaikissa edellä mainituissa tehtävissä. Oman tutkimukseni mukaan yhteisöpedagogeja työskentelee myös APKL:n perhekodeissa. Ammatillinen perhekotiyrittäjä ja alan konkari, Riitta Rieki, esittelee tekstissään eräitä työtehtäviä, joihin hän kokee yhteisöpedagogeilla olevan erityisiä vahvuuksia ja nämä tehtävät nousevat yllättäen melko säännönmukaisina myös omasta tutkimuksestani. (Rieki 2009, 167-170.)

Riekin mukaan eräs erityistehtävä, jossa yhteisöpedagogeja voitaisiin hyödyntää yhä enemmän tulevaisuudessa, on työyhteisön kehittäminen. Tällä hän viittaa siihen, että laaja-alaista osaamista vaativassa työssä itsensä ja työyhteisön kehittäminen, sekä omien tunteiden ja tunnetilojen tunnistaminen ovat avainasemassa oman jaksamisen ja kokonaisuuksien ymmärtämisessä. (Rieki 2009, 170.) Tutkimuksessani tuli esiin juuri samankaltaisia tuloksia, kun kaksi vastaajaa konkreettisesti kuvasivat, kuinka työyhteisössä yhteisöpedagogit voisivat nimenomaan työskennellä työyhteisön hyvinvointiin tähtäävissä tehtävis-

sä. Uskon itse, että kansalaistoiminnan ja nuorisotyön koulutusohjelmassa on jo nyt paljon elementtejä, jotka tukevat työssä jaksamiseen ohjaamista. Näistä esimerkkeinä elämänkaari, kasvatus ja kulttuuri-opinnot, ohjaamisen perusteet, sekä ylipäättään kokemukset erilaisista työyhteisöistä työoppimisten kautta (HUMAK 2009, 16). Menetelmät lasten ja aikuisten ohjaamisessa voivat olla samat, mutta työssä jaksamisen termiä ja sisältöjä tulisi avata paremmin koulutusohjelmassa, jotta opinnot antaisivat valmiuksia tämän tyyppisiin tehtäviin.

Tutkimustulosteni mukaan suurin osa vastaajista koki yhteisöpedagogien soveltuvan parhaiten ohjaustehtäviin. Riekki kuitenkin varoittaa, että yhteisöpedagogien tulisi rohkeasti kritisoida työnkuvaa, joka painottaa liikaa arkiaskareisiin tai pelkästään kasvatus- ja ohjaustehtäviin (emt., 170). Tämä toive on kuitenkin ristiriidassa tutkimukseen vastanneitten näkemysten ja erityisesti koulutusohjelman nykyisen linjan kanssa: HUMAKin Internet-sivuilla kerrotaan, että kansalaistoiminnan ja nuorisotyön koulutusohjelman tarkoituksena on nimenomaan antaa valmiuksia muun muassa kasvatus- ja ohjaustehtäviin (HUMAK 2009). Tosin uskon, että ihannetilanteessakin Riekin esittämä yhteisöpedagogin työnkuva sisältää yhä ohjaus- ja kasvatustehtäviä, mutta hänelle pystyttäisiin lisäksi tarjoamaan paremmin alaansa vastaavia erityistehtäviä. Riekin mukaan ammatillisissa perhekodeissa on useimmiten tarvetta lisätyövoimalle helpottamaan arkityön paineita. (Riekki 2009, 169-172.) Uskon, että tämä todellinen tarve selittää myös haastateltujen vastauksia ja on ohjannut niitä enemmän kuin todellinen tieto yhteisöpedagogien soveltuvuudesta. Olisikin siis hyvä, jos tietoutta kansalaistoiminnan ja nuorisotyön koulutusohjelman sisällöistä jaettaisiin aktiivisemmin. Silloin työnantajat osaisivat etsiä oikean tyyppisiä työntekijöitä ja samaan aikaan yhteisöpedagogeille pystyttäisiin tarjoamaan paremmin koulutustaan vastaavia tehtäviä.

Kuten omassa tutkimuksessani nousi esiin, myös Riekin mielestä yhteisöpedagogeilla olisi valmiuksia lastensuojelualan yrittäjän tehtäviin. Ammattiin liittyviä kelpoisuusvaatimuksia tulisi kuitenkin tässä tilanteessa muuttaa, tai vaihtoehtoisesti perhekodin vastuuhenkilön tulee täyttää lain esittämät ehdot. Riekki kannustaa yhteisöpedagogeja myös pohtimaan täysin uudenlaisten ennaltaehkäisevän lastensuojelutyön ja avohuollon yritysten perustamista. Hän esittää

esimerkiksi, että kunnat voisivat ostopalveluna hyödyntää lastensuojelukoordinaattoria, jonka avulla helpotettaisiin ja jaettaisiin sosiaalityöntekijöiden painavaa työtaakkaa ja pitkiä käsittelyaikoja. Tehtävänkuvassa voisi Riekin mukaan olla esimerkiksi verkostoitumista paikallisten toimijoiden kanssa, palvelujen vertailua, lastensuojelutarpeen selvittämisessä tai sijaishuollon toimeenpanoa ja muuttamista. Myös osallisuusnäkökulma sopii täydellisesti yhteisöpedagogin työnkuvaan. Riekki kiteyttääkin, että yhteisöpedagogeille on tarvetta monipuolisissa tehtävissä ja uusi lastensuojelulaki mahdollistaa alan kehittymisen myös uusien, innovatiivisten, tehtävänkuvien muodossa. (emt., 171-172.) Pidän itsekin yrittäjyys-näkökulmaa mahdollisena ja toivottavana mahdollisuutena työllistyä. Etenkin kun yrittäjyyden ei tarvitse aina tarkoittaa oman toiminimen tai yrityksen perustamista, vaan se voi yhtä hyvin olla itsensä työllistämistä projektilla tai hankkeella jonkun jo olemassa olevan järjestön siipien alla. Opiskelijoita tulisi mielestäni koulutusohjelmassamme kannustaa vielä enemmän kohti tätä vaihtoehtoa, koska yrittäjyys koetaan kai useimmiten pelottavaksi ja kaukaiseksi asiaksi. HUMAKin opiskelijatiimi, paikka lukukauden kestoiselle harjoitusyrittäjyydelle, on ollut itselleni paikka päästä eroon näistä peloista ja nähdä yrittäjyys mahdollisuutena. Mahdollisesti yrittäjyysopinnot voisivatkin kuulua jossain määrin jokaisen opiskelijan kurssivalikoimaan.

6.3 Omaa pohdintaa

Se olisi sitten siinä. Opinnäytetyö on ollut mahtavan riipivä ja opettavainen kokemus, jossa on saanut laittaa itsensä likoon ja testata omia rajojaan. Olen erityisen tyytyväinen työssäni sen aiheeseen, jonka turvin sain vihdoin hyvän syyn perehtyä kunnolla lastensuojelun toimijoihin, sitä sääntelevään lainsäädäntöön ja käytänteisiin. Minulle henkilökohtaisesti tuotti myös valtavasti iloa se, että tutkimukseni mukaan, jota myös Riitta Riekin kirjoitus myötäili, yhteisöpedagogien ammattitaitoa tulisi käyttää tulevaisuudessa työyhteisön hyvinvointiin liittyvissä tehtävissä. Olen puhunut tästä aiheesta jo muutaman vuoden ajan ja minusta on usein tuntunut, ettei aihe kiinnosta tai ole uskottava koulutusohjelmamme lehtoreiden keskuudessa. Nyt olen tutkinut asiaa ja tulos nousi aineistosta täysin vapaasta tahdostaan, ilman että edes odotin sitä! Tämä pieni tutkimustulos antoi minulle aivan uudenlaista uskoa ammatillisen urani kehittämiseen.

Toivon, että opinnäytetyöstäni on hyötyä myös muille. Opinnäytetyön tilaajalle tutkimukseni antaa toivottavasti tietoa jäsenperhekotien työntekijöistä, esimerkiksi heidän taustakoulutuksestaan, vaikutusmahdollisuuksistaan työyhteisössä, sekä työtehtävien jakautumisesta. Työkentän tuntemuksen parantumisesta on hyötyä ennen kaikkea kun pohditaan liiton toimintaa ja koulutuksia ja sitä miten pystyttäisiin yhä paremmin vastaamaan myös työntekijöiden tarpeisiin koulutuksella ja muilla tukikeinoilla. Toivottavasti tulokset herättävät myös keskustelua siitä, vastaavatko nykyiset toiminnalliset työroolit todellisia tarpeita, vai pitäisikö töitä jakaa selkeämmin työntekijöiden kesken. Tutkimus herätti minussa myös kysymyksen siitä, hyödynnetäänkö työntekijöiden vahvuuksia tarpeeksi perhekodeissa. Keskustelua tästä aiheesta voidaan käydä myös perhekodeissa työntekijöiden kesken. Perhekotien mielikuvat ja asenteet yhteisöpedagogien työllistymisestä antoivat sitä vastoin tarpeellista tietoa Humanistiselle ammattikorkeakoululle siitä, mihin suuntaan koulutusohjelmaa voisi kehittää, jotta se vastaisi yhä paremmin työelämän tarpeita. Uskon, että tutkimustuloksissani esiin tulleet ammatillisten perhekotien työroolit ovat melko relevantteja tuloksia myös yleistettävyyden kannalta. Sen sijaan rooleihin vaikuttaneet syyt ovat uskoakseni enemmän tapauskohtaisia, eivätkä yleistettäviä. Ammatillisten perhekotien käytännön työtehtäviä kuvaavasta tutkimuksestani voi olla hyötyä alan opiskelijoille, joille perhekoti työympäristönä on täysin vieras. Aineistoa perhekotivanhemmista ja asiakkaista kun löytyy paljon, mutta kirjallista aineistoa perhekodin arjesta ja työntekijöistä taas ei huomioideni mukaan lainkaan.

Tutkimukseni aihetta voisi viedä myös pidemmälle. Pohdin moneen otteeseen tutkimusta tehdessäni ja erilaisia työrooleja ja niiden takana olevia tarinoita nähdessäni, ovatko työntekijät tyytyväisiä omaan rooliinsa. Samaa teemaa voisi yhdistää myös vaikuttavuuden ja kuulemisen teemoihin: millainen työyhteisö ammatillinen perhekoti on päätöksenteossa ja ristiriitatilanteiden ratkaisemisessa kun samaan aikaan ollaan kuin koti, mutta todellisuudessa kuitenkin työpaikka. Myös johtamisen tematiikkaa voisi tutkia perhekotivanhempien keskuudessa siitä näkökulmasta, millaiset elementit yhdistyvät isän/äidin ja esimiehen johtamistavassa. Yhteisöpedagogien työllistymisen kannalta taas olisi kiinnostavaa tutkia laajemmin sitä, millaisiin tehtäviin kansalaistoiminnan ja nuorisotyön am-

mattilaiset ovat todella työllistyneet ammatillisissa perhekodeissa. Pitävätkö perhekotien mielikuvat yhteisöpedagogeille sopivista työtehtävistä paikkansa vai näkyykö yhteisöpedagogien ammatillinen osaaminen joissain muissa tehtävissä?

En voi kieltää sitä tosiasiaa, että tämä ammattikorkeakoulun opinnäytetyö on ollut tärkeä asia minulle. Suurista puheistani huolimatta jouduin laskemaan työni vaatimustasoa alaspäin tiukan aikataulun vuoksi. Näen, että monia asioita olisi voinut pureskella vielä paremmin ja monipuolisemmin, mutta monessa asiassa olen myös onnistunut. Työni lopuksi haluan kiittää ohjaajaani Sanna Palviaista siitä, että hän uskoi aiheeseen ja siihen että minun on mahdollista tehdä valmis opinnäytetyö vajaassa viidessä viikossa. Sannan sähköpostissa lähettämä hyvä palaute tekstistäni on ollut kovassa käytössä kun usko työn valmistumiseen on ollut vähissä. Kiitän myös työni tilaajaa ja APKL:n puheenjohtajaa Kari Kokkoa siitä, että hän on ilmaissut uskonsa ja innostuksensa työtäni kohtaan, sekä autanut tutkimuksen käytännön toteutuksessa. Opponoiijani Anna-Maija Kuusela taas on antanut mahtavaa vertaistukea ahdistuksen iskiessä ja jaksanut yhä uudestaan kannustaa minua eteenpäin. Kiitos myös muille ystäväilleni kun olette ilostuttaneet arkeani, jota olen opinnäytetyön teon ajan elänyt vahvasti tietokoneen ääressä!

LÄHTEET

Aatsinki, Arto & Kemppi, Arto 2009. Ammatillinen perhekoti ja yrittäjyys. Laurea-ammattikorkeakoulun sairaanhoitajan tutkinnon opinnäytetyö. Viitattu 25.10.2009.

https://publications.theseus.fi/bitstream/handle/10024/3493/aatsinki_kemppi.pdf?sequence=3

Ammatillisten Perhekotien Liitto ry 2009. Liiton Internet-sivut. Viitattu 19.10.2009. <http://www.apkl.fi/index-apkl.htm>

Ammatillisten Perhekotien Liitto ry 2009. Tilastoja ja Liitto lukujen varjossa. Ampeli (11) 1/2009, 12-13.

Ammatillisten Perhekotien Liitto ry 2005. APKL lukujen valossa 1.1.2005. Ampeli (7) 1/2005, 16.

Eskola, Jari & Suoranta, Juha 1998. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.

Hirsjärvi, Sinikka & Remes, Pirkko & Sajavarran, Paula 1997. Tutki ja kirjoita. Tampere: Tammer-Paino Oy.

Humanistinen ammattikorkeakoulu 2009. Internet-sivut. Viitattu 6.11.2009. http://www.humak.fi/koulutustarjonta/amk-tutkinnot_nuorille/kansalaistoimintajanuorisotyo.html

Isoherranen, Kaarina 2005. Moniammatillinen yhteistyö (1. painos). Vantaa: Dark Oy.

Jämsinen, Merja & Rämä, Kirsi 2006. PERHEKOTIYRITTÄJYYS TYÖPAIKKA VAI ELÄMÄNTAPA? Ammatillisten Perhekotien Liiton kuuden jäsenperhekodin näkemyksiä ja kokemuksia perhekotiyrittäjyydestä ja ammatilli-

sesta vanhemmuudesta. Humanistisen ammattikorkeakoulun kansalaistoiminnan ja nuorisotyön koulutusohjelman opinnäytetyö.

Jukkala, Tarja 2009. Yhteisöpedagogit (AMK) – päteviä lastensuojelun työtehtäviin? Teoksessa Lind, Kimmo (toim.) Mahdollisuuksien maailma; Näkökulmia yhteisöpedagogien (AMK) koulutukseen ja työhön. Vaajakoski: Gummerus Kirjapaino Oy, 79.

Jyväskylän normaalikoulu 2007. Oppilashuolto: oppilashuoltoryhmä. Viitattu 5.11.2009. <http://www.enorssi.fi/opetus/oppilashuolto/oppilashuolto-oppilashuoltoryhma>

Kokko, Kari 2009. Ammatillisten Perhekotien Liiton puheenjohtaja. Puhelinkeskustelu. 11.11.2009

Lastensuojelulaki 2007. Viitattu 16.11.2009.
<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2007/20070417>

Länsi-Suomen Lääninhallitus 2006. Ohjeita ammatillisen perhekotitoiminnan suunnitteluun ja toimiluvan hakumenettelyyn. Viitattu 28.10.2009.
[http://www.laanhallitus.fi/lh/lansi/sto/home.nsf/files/3743F71603242BDCC225721A003B9CCC/\\$file/opastusta%20perhekodin%20perustamiseen.pdf](http://www.laanhallitus.fi/lh/lansi/sto/home.nsf/files/3743F71603242BDCC225721A003B9CCC/$file/opastusta%20perhekodin%20perustamiseen.pdf)

Metsämuuronen, Jari 2008. Laadullisen tutkimuksen perusteet; Metodologia-sarja 4. (3. uudistettu painos). Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.

Nikoskinen, Elina 2008. Humanistisesta ammattikorkeakoulusta työelämään; Yhteisöpedagogien (AMK) työelämään sijoittuminen, koulutuskokemukset ja jatko-opintosuunnitelmat. Sarja B. Projektiraportit ja selvitykset 8, 2008. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.

Perhehoitajalaki 1992. Viitattu 1.11.2009.
<http://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/1992/19920312>

Pönkkö, Maija Leena & Tervonen-Rossi, Raili 2009. Moniammatillinen yhteistyö lapsen ja nuoren kasvun tukemisessa. Teoksessa Lämsä, Anna-Liisa (toim.). Mun on paha olla; Näkökulmia lasten ja nuorten psyykkiseen hyvinvointiin. Juva: WS Bookwell Oy, 145-155.

Rieki, Riitta 2009. Yhteisöpedagogit lastensuojelun työelämässä. Teoksessa Lind, Kimmo (toim.) Mahdollisuuksien maailma; Näkökulmia yhteisöpedagogien (AMK) koulutukseen ja työhön. Vaajakoski: Gummerrus Kirjapaino Oy, 167-173.

Räty, Tapio 2007. Uusi lastensuojelulaki. Helsinki: Edita Prima Oy.

Sosiaali- ja terveysministeriö 2006. Sosiaalihuolto Suomessa. Helsinki: Yliopistopaino.

Sosiaaliportti 2009. Lastensuojelun käsikirja. Viitattu 20.10.2009.
<http://www.sosiaaliportti.fi/fiFI/lastensuojelunkasikirja/tyoprosessi/sijaishuolto/muodot/amatillisetperhekodit/>

Stakes 2009. Lastensuojelu 2007. Viitattu 19.10.2009.
<http://www.stakes.fi/FI/Tilastot/Aiheittain/Lapsuusjaperhe/lastensuojelu.htm>

Suikkanen-Mali, Tuija 2009. Ammatillisten Perhekotien Liiton entinen puheenjohtaja, Kymenlaakson ammattikorkeakoulun lehtori. Puhelinkeskustelu 1.9.2009.

Taskinen, Sirpa 2007. Lastensuojelulaki (417/2007); Soveltamisopas. Vaajakoski: Gummerus Kirjapaino Oy.

Nimimerkki Väsynyt äiti 2005. Jutut.fi keskustelupalstalla. Viitattu 19.10.2009.
<http://tompasukka.jutut.fi/article/167>

Yleiskirje 2005. Viitattu 28.10.2009.
http://www.kunnat.net/k_perussivu.asp?path=1;29;63;375;75765;83649;84524

LIITTEET

Liite 1. Tutkimuslomake

Taustatiedot

1. Sukupuoli
 - a. nainen
 - b. mies
2. Ikä
 - a. 18-30
 - b. 31-40
 - c. 41-50
 - d. 51-60
 - e. Yli 60-
3. Koulutustaso eli korkein suoritettu tutkinto
 - a. peruskoulu/kansakoulu
 - b. kurssitaso
 - c. opistotaso
 - d. toinen aste (ammattikoulu)
 - d. korkea aste (amk)
 - e. yliopisto
4. Minkä alan tutkinto?
 - a. terveydenhoito ja sosiaali-ala
 - b. opetus- tai kasvatusala
 - c. humanistinen- ja nuorisola
 - d. kotitalous ja huolinta-ala
 - e. joku muu, mikä muu?
5. Valmistumisvuosi viimeisestä oppilaitoksesta?

Työ ja aikaisemmat työkokemukset

6. Mikä on nykyinen tehtävänimikkeenne?
7. Mitä tehtäviä kuuluu omaan työhön?
 - a. asiakkaiden kasvatus
 - b. perushoito ja huolenpito
 - c. ruoanlaitto
 - d. kodinhoito
 - e. koulutehtävistä huolehtiminen
 - f. vapaa-ajan vietosta huolehtiminen
 - g. harrastustoiminnasta huolehtiminen
 - h. omahoitajana toimiminen
 - i. raportointi
 - j. yhteydenpito yhteistyötahoihin
 - k. kokouksiin osallistuminen esim. verkostopalaverit
 - l. yhteydenpito asiakkaiden perheisiin
 - m. taloudenpitoon liittyvät, eli rahaliikenteen hoitamiseen liittyvät työt
 - n. hallinnolliset työt
 - o. hankinnat
 - p. täysin samat tehtävät kuin perhekoti-vanhemmilla
 - q. mitä muita tehtäviä?
8. Oletko itse saanut vaikuttaa tehtävänkuvaan?
 - a. kyllä
 - b. jossain määrin
 - c. ei
9. Kuinka pitkään olette työskennelleet tässä perhekodissa?
10. Kuinka monta työtuntia teillä on viikossa? Päätoiminen, osa-aikainen?
11. Millaista työkokemusta teillä oli ennen tähän perhekotiin työllistymistä?
 - a. toisessa perhekodissa
 - b. muissa lastensuojelun työtehtävissä
 - c. muussa terveydenhoito, sosiaalialan tai kasvatusalan työssä
 - d. täysin eri alan työkokemusta, mitä?
 - e. ei mitään työkokemusta

12. Miten tehtävänkuvanne on muuttunut työsuhteessa viimeisen vuoden aikana? Väittämät, kyllä/ei
- vähemmän vastuualueita kuin aikaisemmin
 - enemmän vastuualueita kuin aikaisemmin
 - vastuualueet ovat vaihtuneet jossain määrin
 - vastuualueet ovat vaihtuneet kokonaan
 - muutokset ovat johtuneet omien taitojen kehittämisestä
 - muutokset ovat johtuneet tarpeiden muuttumisesta

Vapaa-ajan ja työn suhde

13. Minkä alan vapaa-ajan harrastuksia teillä on?
- liikunta
 - musiikki
 - kuvataide/ käsityöt
 - elokuvat/ teatteri
 - järjestötyö
 - luonnossa liikkuminen
 - muuta, mitä
14. Onko sinun mahdollista tuoda näitä omia kiinnostuksen kohteita ja harrasteita omaan työhösi?
- kyllä
 - jossain määrin
 - ei

Työympäristö

15. Tunnetko voivasi vaikuttaa työyhteisössä tehtäviin päätöksiin?
- ei koskaan
 - silloin tällöin
 - useimmiten
 - aina
16. Onko perhekodissa lisäksi muita työntekijöitä?
- kyllä, kuinka monta?
 - ei
17. Millaiset ovat työntekijöiden työnkuvat toisiinsa nähden?
- täysin eri työnkuvat
 - jokseenkin samanlaiset työkuvat
 - täysin samanlaiset työnkuvat
18. Tunnetko, että aikaisempi koulutuksesi ja kokemuksesi ovat valmistanneet sinua tarpeeksi tähän työrooliin?
- kyllä
 - jossain määrin >> mitä pitäisi tehdä, jotta olisit tehtävään sopiva?
 - ei
19. Mitkä väitteet pitävät paikkaansa jatkokouluttautumisen suhteen?
- esimies on avoin työntekijän täydennyskouluttautumiselle ja tarjoaa sitä aktiivisesti
 - esimiehen mielestä on hyvä täydennyskouluttautua, mutta hän ei erityisesti kannusta työntekijää siihen
 - esimies ei tue eikä tarjoa työntekijän täydennyskouluttamiselle aikaa tai mahdollisuutta
20. Oletko tyytyväinen työpaikkasi tarjoaman lisäkoulutuksen määrään?
- kyllä
 - jossain määrin
 - en

Yhteisöpedagogit työpaikalla

Yhteisöpedagogi on kansalaistoiminnan ja nuorisotyön alemman korkeakoulututkinnon suorittanut ammattilainen. Opinnot valmistavat toiminnan kokonaisvaltaiseen kehittämiseen, yhteisöllisyyden rakentamiseen, yksilöiden ja ryhmien innostamiseen sekä sosiaalisesti kestäväin kehityksen tukemiseen.

21. Onko työpaikallasi yhteisöpedagogeja?
- kyllä, kuinka monta?
 - ei
 - ei os
22. Tarjoaako työpaikka sopivia tehtäviä yhteisöpedagogeille ja millaisia tehtäviä ne voisivat olla?